

# DAITO

ダイト株式会社

～医薬品原薬から製剤まで～



## 統合報告書

Integrated Report

# 2025

# 高品質な医薬品を 安定供給することによって、 人々の健やかな生活に貢献する

健康な社会作りに貢献し、  
選ばれ続ける企業を目指します。

## Contents

<b>01</b>	<b>イントロダクション</b>	<b>35</b>	<b>CSRマテリアリティ</b>
01	Contents／編集方針	36	ダイトグループCSR方針
03	社是／経営理念／行動指針	37	ダイトグループ サステナブル行動規範
05	ダイトの強み	38	CSRマテリアリティの特定
<b>07</b>	<b>価値創造ストーリー</b>	39	CSRマテリアリティの特定結果と 関連するリスク・機会
09	価値創造のあゆみ	41	CSRマテリアリティの活動実績・目標 一覧
11	価値創造プロセス	43	CSRマテリアリティ活動報告
13	6つの経営資本	<b>59</b>	<b>コーポレートガバナンス／データセクション</b>
15	Topメッセージ	60	コーポレートガバナンス
21	特集 中期経営計画「DTP2027」	71	財務データ（連結）／会社概要
<b>28</b>	<b>事業概要</b>	72	非財務データ（単体）／編集後記
29	事業概要		

### 編集方針

当社グループでは、全てのステークホルダーの皆さまに私たちの全体像に関する理解促進を図るため昨年より「統合報告書」を発行しています。2020年よりCSR報告書を発行してきましたが、統合報告書では従来のCSRマテリアリティに関する情報に加え、当社グループの中長期的な

成長戦略や持続可能性を表す「価値創造プロセス」及び「中期経営計画」を掲載しており、財務・非財務情報を統合的に示す内容に編集しています。今回の特集では中期経営計画「DTP2027」の5つの柱についての中間報告を掲載していますので是非ご覧ください。

### 用語の定義

本報告書において、ダイト株式会社単体の報告を指す場合は「ダイト」または「当社」、ダイト株式会社及び連結子会社の報告を指す場合は「ダイトグループ」または「当社グループ」と表示しています。また、本報告書に記載の「社員」または「従業員」には、正社員、嘱託社員、契約社員、パート社員、派遣社員を含みます。

### 報告対象範囲

ダイト株式会社及び連結子会社

### 報告対象期間

2024年6月～2025年5月（一部、報告対象期間外の情報も掲載）

### 開示情報に関する注意事項

本報告書には、ダイト株式会社と連結子会社の過去と現在の事実だけでなく、公開日時点における計画や見通し、経営方針・経営戦略に基づいた将来予測が含まれています。諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。

### 発行時期

年1回（2025年11月）

## 社是／経営理念／行動指針

### 社是 Company Creed

#### 創造 闘志 誠実

- 一、アイデアをもち考える人間
- 一、実行力と根性のある人間
- 一、自分は企業を守る人間

### 経営理念 Management Philosophy

社員が「楽しい会社、楽しい仕事」を実感できる働きやすい職場を作り、健康な社会作りにも貢献し、選ばれ続ける企業を目指します。

- 「楽しい会社」とは  
社員自らの成長と会社の成長が連動し、いきいきと楽しく仕事ができる会社
- 「楽しい仕事」とは  
病を治したい患者さんや健康を求められるお客様に役立つように、社会に対して製品を供給する喜びを味わえる仕事

当社グループは、ステークホルダーの皆さまから選ばれ続ける企業を目指し、社是、経営理念、行動指針のもと、事業活動を展開しています。

社是である『創造・闘志・誠実』を大切に、時代の変化とともに社会のニーズも進化する中で、当社の人財は現状に満足することなく新たな機会を創造し、闘志を持って事業を育み、今日のダイトを形成してきました。その過程で大事にしてきたことは、どんな時も常に誠実であることであり、この信念を社員全体で共有し、ステークホルダーの皆さまからの信頼に繋げています。

また、『楽しい会社、楽しい仕事』を経営理念とし、日々、理念の実現に取り組んでいます。社員一人ひとりが仕事を通じて成長を実感し、その成長が会社の発展に結びつき、楽しい会社と感ぜられること、製薬企業として、薬を必要とする患者様に貢献できる喜びを実感し、楽しい仕事と感ぜられることを目指しています。

更に、経営理念のもとには、「誠実、信頼、貢献、調和、挑戦、飛躍」をキーワードとした行動指針を定め、法令を遵守し、地球環境への配慮も行いながら、高品質な医薬品の安定供給に努め、人々の健やかな生活に貢献することを願って、日々の活動に取り組んでいます。今後においては、更なる品質の向上を図るとともに、医薬品の新たな分野、新たな技術への挑戦を行い、世界を舞台として優れた医薬品を提供する企業に成長することを目指しています。

こうした社是、経営理念、行動指針のもと、当社グループでは、社員を大切にす文化、現場の社員から社長に至るまで風通しの良い社風が根付いています。

### 行動指針 Code of Conduct

経営理念のもと、選ばれ続ける企業を目指します。

- 誠実な姿勢
- みなさまからの信頼
- 社会への貢献
- 環境との調和
- 更なる挑戦
- 世界への飛躍

# ダイトの強み

# OUR ADVANTAGE

1

## 生産体制

「原薬から製剤までの一気通貫生産」が可能な体制のもと、先発医薬品からジェネリック医薬品、OTC医薬品までの医薬品業界における多様なニーズに対応できる事業展開を行っております。

### Daito BUSINESS MODEL

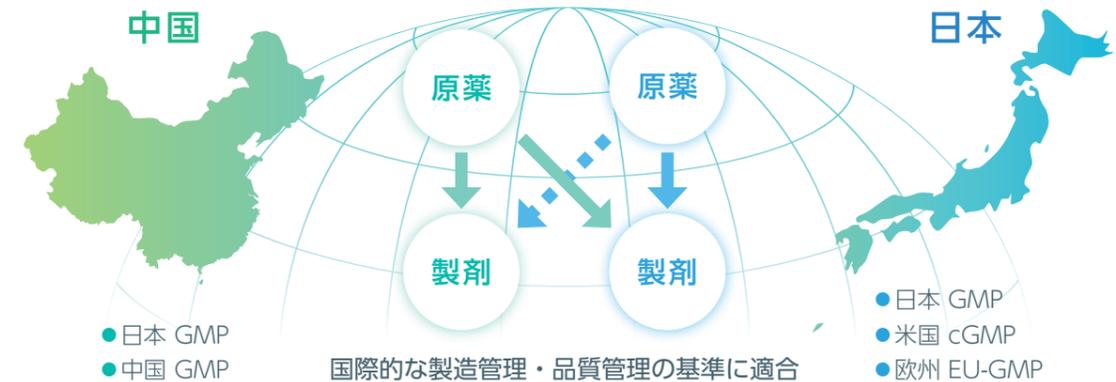


2

## 日中連携

「原薬から製剤までの一気通貫生産」は、世界最大の原薬生産・原薬輸出国である中国においても同様の体制を敷いております。「日中連携」はダイトの相対的優位性として医薬品の安定供給に寄与しており、「ONE Daito」として顧客の多様なニーズにお応えしております。

### ONE Daito



3

## 品質保証

当社の強みは「業界トップクラスの品質管理体制」に裏付けられた「高い安定供給力」にあると考えています。会社として品質基準を底上げするため、継続して「クオリティカルチャーの醸成」に取り組んでおり、現場からトップまで風通しの良い文化が形成されております。

### 品質保証体制を支える当社の文化

#### クオリティカルチャーの醸成

- 「異なる原料の混入」を確実に防止する仕組み
- 経営陣の品質に対する管理監督／お取引先との連絡体制
- 当社グループの製造管理品質管理の強化（一元化）
- 国際的な製造管理・品質管理の基準の導入
- 故意による不正や不注意による誤りを防止する仕組み

#### 国際的な製造管理／品質管理の基準の導入

原薬工場、製剤工場  
 日本国内・米国・欧州の医薬品の製造管理及び品質管理に関する基準 (GMP) に適合





Value Creation Story

# 価値創造ストーリー

---

- 09 価値創造のあゆみ
- 11 価値創造プロセス
- 13 6つの経営資本
- 15 Topメッセージ
- 21 特集 中期経営計画「DTP2027」

# 価値創造のあゆみ

1942年に富山家庭薬の輸出統制会社として発足した当社は、2022年に創業80周年を迎えました。創業100周年に向けて、これからも皆さまに選ばれ続ける企業を目指して成長を続けます。

\*2022年5月期より「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号)等を適用しており、2022年以降の連結売上高は、当該会計基準等を適用した後の数値です。

2025年5月期  
連結売上高 **506**億円

## 事業変遷における主要なターニングポイント

- A** 原薬卸業部門を開設し、原薬の販売を開始
- B** 医療用医薬品（ジェネリック医薬品）の製造を開始
- C** 原薬の製造を開始
- D** 医療用医薬品の受託製造を本格的に開始
- E** 東京証券取引所プライム市場へ移行



設立当時の写真

- 1942年**  
大東亜薬品交易統制株式会社を設立
- 1948年**  
大東交済株式会社に商号を変更
- 1949年**  
配置用医薬品の製造を開始

**1950年**  
原薬卸業部門を開設し、  
原薬の販売を開始 **A**

**1971年**  
研究所を富山市に新設

**1976年**  
医療用医薬品  
(ジェネリック医薬品)の  
製造を開始 **B**

**1979年**  
原薬の製造を開始 **C**

**1985年**  
OTC医薬品の製造を開始



原薬及び製剤のイメージ

- 1987年**  
大和薬品工業株式会社を子会社化
- 1989年**  
新薬中間体の受託製造を開始
- 1991年**  
ダイト株式会社（現社名）に商号  
を変更

**2001年**  
医療用医薬品の受託製造を  
本格的に開始 **D**

**2007年**  
大和薬品工業株式会社を  
完全子会社化

**2008年**  
米国イリノイ州に  
Daito Pharmaceuticals  
America, Inc.を設立  
(略称：DPA)

**2010年**  
東京証券取引所市場  
第二部に上場



東京証券取引所市場第二部上場

**2011年**  
東京証券取引所市場第一部  
に指定替え

**2012年**  
安徽微納生命科学技术開発  
有限責任公司を子会社化  
(現社名：大桐製薬（中国）  
有限責任公司)

**2015年**  
監査役会設置会社から監査等  
委員会設置会社へ移行

**2022年**  
東京証券取引所  
プライム市場へ移行 **E**

**2025年**  
大和薬品工業株式会社を吸収合併



富山市八日町の本社工場全景  
(2024年6月現在)



## 創立期

当社は、戦前多くの海外在留邦人がいた東南アジア方面へ富山の家庭薬を輸出する統制会社として、1942年に設立されました。終戦とともに市場を失うも、家庭薬の販路を国内に求め、配置用医薬品の製造、原薬の卸売販売を順次開始しました。1960年代には、東京・大阪にも営業所を設け、全国への販売網を整備しました。1961年からは国民皆保険制度が開始され、医療が広く普及し始めました。

## 発展期

その後も、市場のニーズと発展に合わせて事業を追加・拡大していくという路線を取りました。医療用医薬品市場の伸びを受け、1970年代には、将来の中核となるジェネリック医薬品、原薬の製造を開始しました。また、事業拡大の一環として、1980年代には、OTC医薬品の製造、新薬中間体の受託製造を開始しました。1991年には、ダイト株式会社（現社名）に商号変更を行いました。

## 成長期

2001年に医療用医薬品の受託製造を本格的に開始、その後の改正薬事も影響し、受託の事業規模が順調に拡大しました。また、ジェネリック医薬品使用促進策によってジェネリック医薬品の販売が大きく伸びました。並行して、米国ではDPAを拠点として、米国市場への輸出を目指した活動を開始、中国では、大桐製薬（中国）を2012年に子会社化し、生産体制の最適化を図りながら、中国市場への進出を強化しました。

## 変革期

成長基調の中、2022年に東京証券取引所プライム市場に移行、2024年には研究開発部門を強化するために総合研究センターを新設、ノーベルファーマと提携してオープン新薬ビジネスへ参入しました。2025年5月には中国の子会社が初のジェネリック医薬品の承認、発売となり、6月には原薬製造を担う子会社の大和薬品工業を統合しました。同月にはジェネリック医薬品の品目統合に向けた「新・コンソーシアム構想」をMeiji Seika ファルマとともに発表し業界再編をリードしています。

# 価値創造プロセス

高品質な医薬品を安定供給することによって、  
人々の健やかな生活に貢献する

健康な社会作りに貢献し、選ばれ続ける企業を目指します。

## 当社の経営を取り巻く環境認識

### 政策及び規制面

- 機会** 毎年薬価改定に加え、長期収載品の選定療養の導入やOTC類似薬の保険給付の見直しなどの医療費及び薬剤費抑制策の更なる進展
- 機会** 薬機法等の一部改正に伴う品質及び安全性の確保と安定供給体制の強化（ジェネリック医薬品製造基盤整備基金の設置）
- 機会** 薬価削除プロセスの簡素化と品目統合に係る業事手続きの1.5ヵ月への短縮

### 業界動向

- 機会** 品目統合（製薬集約）を含め構造改革に対する政府方針の明示による、業界再編機運の高まり
- 機会** 長期収載品の選定療養によるジェネリック医薬品シェアの上昇と長期収載品の承継等の加速
- 脅威** 先発薬メーカーが持つ特許の保護範囲を広く認める司法判断の出現と特許戦略の難易度の上昇
- 機会/脅威** ジェネリック医薬品ビジネスのピークアウトと、新領域（オーファンドラッグ開発、海外、医療デバイス等）への参入の増加

### 金融資本市場

- 機会** 東証による資本市場改革に伴うエクイティ・ガバナンスへのシフトの加速
- 脅威** トランプ関税や中東情勢の緊迫化などによる金融市場のボラティリティの高まり
- 脅威** コストプッシュインフレへの対応のための日銀の利上げと資金調達コストの上昇

## INPUT 6つの経営資本 ▶ P.13~P.14

- 財務資本** 健全な財務体質  
高い自己資本比率  
高い信用力に基づく資金調達力  
総資産（連結）780億円
- 人的資本** 誠実・まじめな人柄  
連結従業員数 1,073名  
教育・研修の充実
- 知的資本** 研究開発・品質の知見  
原薬+製剤  
グローバルでの商業化のノウハウ  
会社全体の品質に関する知見
- 製造資本** 年中両国における原薬から製剤までの一気通貫生産  
年間生産能力（単体実績）：  
原薬約68トン 製剤約30億錠  
設備投資額（連結実績）：  
45億円
- 社会関係資本** ステークホルダーとの良好な関係の構築  
多くの取引先との強固な信頼関係
- 環境資本** 環境と調和した事業活動  
エネルギー使用量 590,613GJ  
水使用量（取水量）1,574千㎡

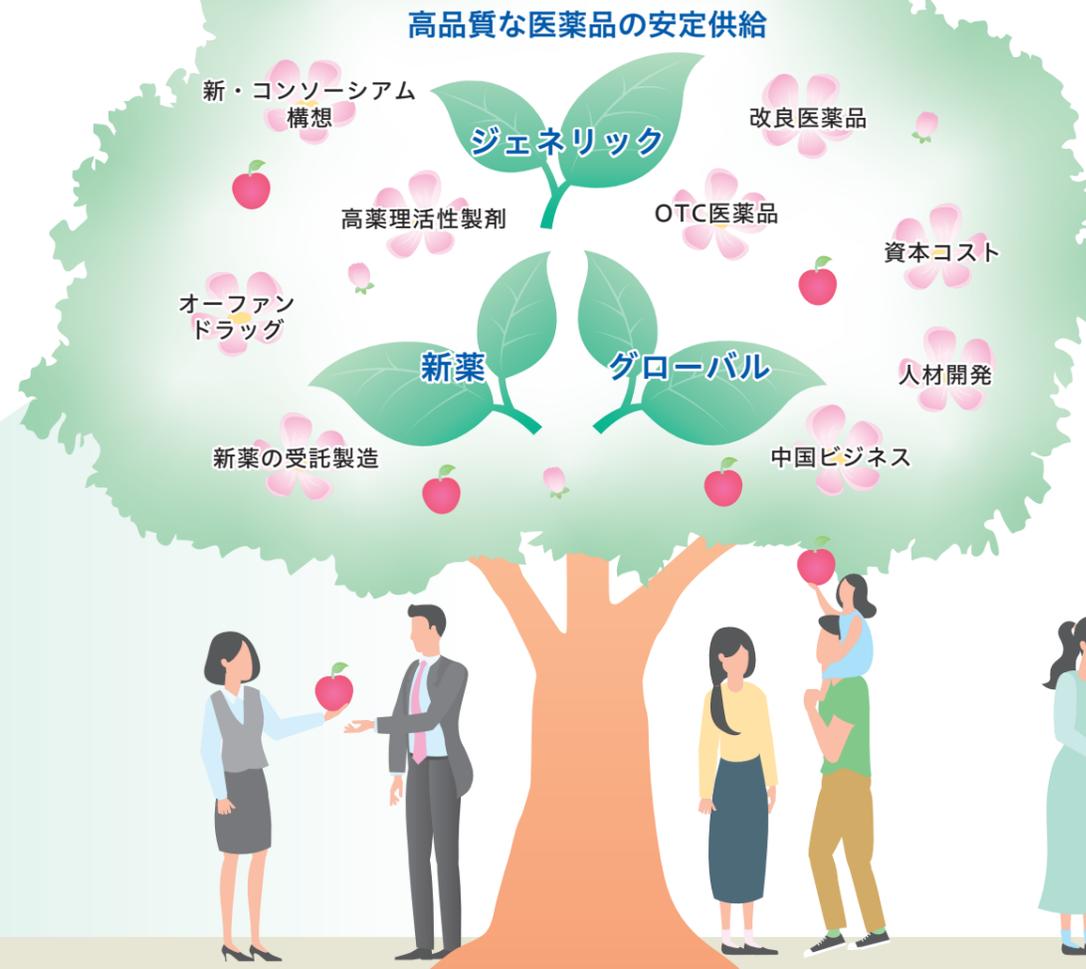
## ビジネスモデル

### 中期経営計画「DTP2027」

#### 新戦略5つの柱

- 既存ビジネスの効率化
- 中国ビジネスの強化
- 新規ビジネスへの参入
- PBR 1倍割れ対策と資本配分の高度化
- 人的資本への投資

## OUTPUT



## OUTCOME

### ダイトの提供する社会的価値

- 患者様医薬品メーカー**  
人々の健康への貢献  
医療費削減、患者負担軽減  
高品質な医薬品の安定供給  
取引先の多様なニーズへの対応  
難病の方への治療機会の提供
- サプライヤー**  
公平公正な調達活動  
持続可能なサプライチェーンの構築と安定供給の維持
- 地球環境**  
環境保全への貢献  
GHG排出量の削減  
水資源の保全
- 株主**  
適時・適切な情報開示  
安定的な株主還元
- 従業員**  
就労環境の向上  
(働きがい、働きやすさの向上)

### ジェネリック



### CSRマテリアリティ

- 医療費削減 患者負担軽減への取組み
- サステナブル 調達の推進
- 従業員の 就労環境の 向上
- コーポレート ガバナンス の充実
- 環境保全への 対応

### コーポレートガバナンス

### 経営資本強化の取組み ▶ P.13~P.14

- 財務資本** 資本コストを意識した財務戦略の強化 資本生産性指標としてROICとROEを導入
- 人的資本** 「富山から日本、世界へ」のマインド醸成 従業員の就労環境の向上
- 知的資本** オーファンドラッグCDMOビジネスに関わる投資 フロー合成、連続生産実用化など、長期的視点に立った技術検討
- 製造資本** 新規設備投資 日本・中国を通じた原薬及び製剤の生産体制の最適化
- 社会関係資本** 株主還元強化 [DOE 2%以上]をKGI設定 中国ビジネスの強化
- 環境資本** 気候変動への対応強化 水資源に関する管理活動の推進

## 6つの経営資本

当社は創立以来、品質を最優先したクオリティカルチャーの醸成を進め、様々な資本を積み上げてきました。今後も価値創造の源泉となる「財務・非財務資本」の各資本を、活用・強化し、持続的な成長を図ります。



### 財務資本

輸入原料をはじめコスト高騰傾向が続くと見込まれる中、事業活動を支える健全な財務基盤を維持・強化することは持続的な成長を実現する上で必須と認識しています。

#### 健全な財務体質

総資産(連結) **780** 億円

- ・高い自己資本比率
- ・高い信用力に基づく資金調達力

##### [ 経営資本強化の取組み ]

- 資本コストを意識した財務戦略の強化
- 資本生産性指標としてROICとROEを導入



### 製造資本

当社の強みである「業界トップクラスの品質管理体制」に裏付けられた高い安定供給力を一層強化するために、品質強化に向けた研鑽を続けてまいります。

#### 日中両国における原薬から製剤までの一貫通貫生産

年間生産能力 (単体実績) **68** トン 原薬 製剤 約 **30** 億錠 設備投資額 (連結実績) **45** 億円

##### [ 経営資本強化の取組み ]

- 新規設備投資
- 日本・中国を通じた原薬及び製剤の生産体制の最適化



### 人的資本

富山県内の人口減少と競争激化が本格化を迎えます。「富山から日本、世界へ」のマインドを高めるために、能力開発・就業環境向上を目的とした施策を展開しエンゲージメント向上に繋げていきます。

#### 誠実・まじめな人柄

連結従業員数 **1,073** 名

教育・研修の充実

##### [ 経営資本強化の取組み ]

- 「富山から日本、世界へ」のマインド醸成
- 従業員の就労環境の向上



### 社会関係資本

お客様をはじめ、ファンや医薬品卸、取引先、地域社会、株主・投資家、従業員など全てのステークホルダーとの良好な関係の構築が欠かせません。こうした皆様との信頼・協業関係は当社の資産であり価値創造の源泉です。

#### ステークホルダーとの良好な関係の構築

多くの取引先との強固な信頼関係

##### [ 経営資本強化の取組み ]

- 株主還元強化「DOE 2%以上」をKGI設定
- 中国ビジネスの強化



### 知的資本

製品に関わる特許のみならず、グローバルでの開発・商業化の多様なニーズに対応する技術力とノウハウという知的資本を源泉に研究開発を推進します。

#### 研究開発・品質の知見

- 原薬+製剤
- グローバルでの商業化のノウハウ
- 会社全体の品質に関する知見

##### [ 経営資本強化の取組み ]

- オーフアンドラッグCDMOビジネスに関わる投資
- フロー合成、連続生産実用化など、長期的視点に立った技術検討



### 環境資本

当社の事業活動は多くの環境資源を要するため、これまでも環境と調和した事業活動に積極的に取り組んできました。気候変動対応、水資源等、グローバル基準で求められる管理・情報開示を推進します。

#### 環境と調和した事業活動

エネルギー使用量 **590,613** GJ 水使用量 (取水量) **1,574** 千m<sup>3</sup>

##### [ 経営資本強化の取組み ]

- 気候変動への対応強化
- 水資源に関する管理活動の推進

## Topメッセージ



業界再編は  
大きなビジネスチャンス  
「DTP2027」を着実に推進し、  
変革を通じた「シン・ダイト」  
確立を目指す

代表取締役社長 兼 CEO 松森 浩士

## 社長就任初年度の振り返り

私は社長就任直後に行った昨年度の統合報告書インタビューの中で、当社が長年積み上げてきた医薬品を扱う会社としての品質を重視したクオリティカルチャーを更に向上させること、また経営リソースのリターンの視点から、課題と感じているジェネリック事業での取り扱い品目数の整理を図ることを宣言しました。このような私の想いを具体的な戦略に落とし込んだものが中期経営計画「DTP2027」(Daito Transformation Plan 2027)です。このDTPの名称には“我々は変わらなければならない”という想いを込めて「シン・ダイト」の確立をコンセプトとし、トランスフォーメーション(変革)を強調しています。

この1年を振り返ると、業績的には2024年10月からの長期収載品(ジェネリック医薬品がある先発医薬品)選定療養制度開始によるジェネリック医薬品へのシフトの効果が予想を下回ったこと、中国に

おける自社ジェネリック製品の承認取得及び発売が遅れたことを主因に2025年5月期は売上高506.4億円(前期比8.0%増)、営業利益26.1億円(同32.7%減)の増収減益決算となり、株主の皆さまには満足いく結果をお示しすることができなかった点をお詫びします。しかし今回の減益要因はいずれも一過性の要素が強く、2026年5月期決算は「DTP2027」に基づいた業績成果を創出できるものと考えています。この考えに基づき売上高525億円(同3.7%増)、営業利益30億円(10.9%増)と増収増益計画を発表しました。

戦略面では「DTP2027」で描いた事業戦略の5つの柱は着々と進んでいる実感があり、私の狙いが浸透したことで会社の雰囲気も従来から変わってきている手応えを得ています。

「DTP2027」の進捗評価は次のとおりです。

## 「DTP2027」の進捗評価

## ① 既存ビジネスの効率化

私は「DTP2027」で掲げた事業戦略5つの柱の中で、この既存ビジネスの効率化を一番重要な柱と位置付けています。開発の上流工程、下流である製造工程それぞれでの効率化を掲げています。

まず上流工程に関してですが、ダイトは医薬品の研究開発型のCMO企業(製造受託企業)ですから、成長の原動力は新製品にあります。しかし強みである原薬と製剤の一貫通貫の体制の中で、新商品の研究開発に対するリソース配分分析が十分ではないと私は感じていました。そこで、社長直轄で「ポートフォリオマネジメント部」を新設し、定例での会議を通じて製品/成分軸や顧客軸、ビジネスモデル軸での利益構造の見える化を実施してきました。この取組みは、議論した内容、成果物を含め期待以上の効果を上げていると思います。

具体的な成果としては、リソース配分をより付加

価値の高いものに向けていこうという意識が組織に根付いた点があります。従来はスタートした開発プロジェクトに対して思い入れのバイアスが入り、懸念点が露呈し始めても開発を中止することができませんでした。しかし現在では、ポートフォリオマネジメント部の分析結果を議論することで、この段階で開発をストップし、他の高付加価値なプロジェクトを推進することはやむを得ないという納得感を関連する全ての部門で得ることができています。この取組みは非常に重要で、5年先、10年先を見据えながら適切な開発の上流工程を整理していくことは当社が目指す100年企業の礎になるものと考えます。

次に下流の医薬品の製造工程の効率化では、Meiji Seika ファルマとの間で品目統合を進めるための「新・コンソーシアム構想」実現に向けた協議を

## Topメッセージ

開始しました。当社の受託製造先、委託販売先に対して、低採算な製品を相対で中止・見直しの交渉を行っても非常に時間がかかる状況にあります。そこで「新・コンソーシアム構想」では、まず参画企業間で有効成分が同じ品目単位で製造所を集約し、品質管理体制の強化と現在の少量多品目の不効率な生産状況の解消を目指していきます。次に、品目集約の結果、空いた製造設備では、別の製品増産や一部工程の削減により収益力の向上を実現していきます。「新・コンソーシアム構想」の成果は「DTP2027」期間において成果をお示しできるように取り組んでまいります。

### ② 中国ビジネスの強化

中国に関しては、ジェネリックの市場規模が日本の6～7倍と巨大なマーケットであること、高齢化が進展すること、生活レベルが向上する中で健康意識

が高まっていることから中長期での方向性に変わりはありません。中国の連結子会社・大桐製薬は中国当局から2025年1月に疼痛（とうつう）治療剤の「プレガバリンカプセル」、9月に関節リウマチ、変形性関節症、腰痛症などの治療に使われる消炎鎮痛剤「セレコキシブカプセル」ジェネリック医薬品（後発薬）の製造・販売の承認を得ることができました。

大桐製薬の中国市場でのメーカーとしての知名度はまだままで、日系企業であること、品質と安定供給においては日本基準を採用していること、を宣伝している種まきフェーズにあります。また製造機能の増強や開発計画も進んではいますが、規制変更や販売体制の変更等もあり「DTP2027」の当社計画からはいずれも遅れが出ています。中国政府との対話機会の創出と各種政策への理解を深め、地道に着実に取組みを進めてまいります。



## ダイト事業戦略 | 5つの柱



### ③ 新規ビジネスへの参入 (オーファン新薬アライアンス)

当社の強みを活かし、オーファン新薬の製剤研究所及び製剤工場の役割を果たすことを狙いとして、昨年ノーベルファーマ株式会社とのオーファン薬を対象とした「パートナー関係構築に向けた協定」を締結しています。そしてこの2025年1月には同社との1号案件としてNPC-29（多系統萎縮症（MSA）を適応症とする、ユビキノール含有製剤）の開発基本契約を正式に結ぶことができました。MSAは根治する治療法が無く、本製剤を一刻でも早く患者様にお届けできるよう治験薬製造に向けたプロジェクト推進に尽力します。

ノーベルファーマ株式会社とはこの1号案件で築いた信頼関係の延長線上で、2号案件についても合意が取れている段階に入っています。この先3号、4号とビジネスチャンスをつかむために、多くのパートナー候補企業と話し合いを進め、事業を着実に前進させてまいります。

### ④ PBR 1倍割れ対策と資本配分の高度化

当社株価はPBR 1倍割れの状況が続いており、株価と資本コストを意識した経営を強化しています。株価が低迷する要因は、減益傾向から脱却できていない点であるという自覚があり、2026年5月期において増益基調への回復をお示しすることが一番だと考えています。

2025年5月期は、PBR 1倍割れ対策として、発行済株式総数2%に該当する自己株取得と消却、1：2の株式分割、株主優待制度の導入、株主還元強化を目的とした10円増配（1株当たり通期配当金70円、株式分割前）を実行しました。また、重要な投資案件におけるガバナンスの高度化と様々な投資を企業価値の向上に結び付けるため、CFOを議長とした投資評価委員会を新設し、企業価値向上に向けたガバナンス体制を強化しました。

資本配分の高度化については、在庫水準の適正化を推進しています。「DTP2027」における効率性を測るKGIの1つである2025年5月期のCCC（債権

## Topメッセージ

流動化影響を除いた資金化日数)は246日と前期から22日短縮しました。最終年度である2027年5月期目標の220日に向け、順調に在庫水準の適正化が進んでいます。これは当期から始めた販売会社の売上予測に基づく生産計画を立案し、在庫水準の適正化を目指すS&OP (Sales & Operation) 会議の効果によるものです。

当社をはじめとするCMOIは、現場の需要が分かる委託側の需要予測に依存せざるを得ない状況にあります。医薬品業界全体の安定供給力を高めつつ、長期滞留在庫や廃棄による経営への負担を減らすためには、委託側の「Forecast Accuracy」(需要予測精度)向上への協力が不可欠です。委託側と受託側が「Equal Partner」の文化が醸成できるように業界団体に向けて働きかけてまいります。

このほか、今年7月には、東京証券取引所から発表された「IR体制・IR活動に関する投資者の声」の中で、

当社はIR部門を社長・CFOの直轄とし、上手く連携させながらIRを充実させていること、更には経営企画部の中にIRに関する専任の担当者を置き、社長、CFOの直轄とすることでIRの強化と向き合っていることが評価され、ベストプラクティスの中の1社として紹介されました。専門のCFOが着任してから機関投資家とのコミュニケーションは飛躍的に改善していると思います。

今後も資本市場の皆さまとの対話力を強化し、PBR 1倍割れの早期解消に向け取組みを進めてまいります。

### 5 人的資本への投資

人への投資に関しては、物価上昇に対する賃上げが日本社会の中でも重要なテーマとなる流れの中で、2025年度の賃上げ率を富山県内でトップ水準となる前期比7%増としました。減益決算ではありますが、従業員の皆さんの生活を守ること、そして優秀な人材

に選ばれる会社であること、という観点からは必要な決断だったと考えています。

この他では、ダイトの従業員数は連結ベースで約1,000名に達しており、部署間同士の横の繋がりの希薄化や同部署の中でのコミュニケーション不足も目に付くようになりました。私は部署内、部署間の連携で、お互いに助け合いながら効率良く仕事をしていくチームワークの強化は、新規採用と並ぶ重要な要素だと考えており、コミュニケーション不足解消に向け、今年度から部署単位で会議と懇親会をセットとしたオフサイトミーティングを開催することに

しました。費用もかかりますが、都会と異なり従業員は普段自動車通勤ですので、普段なかなか話をすることができない人たちと意見交換し、お互いの理解を促進するには非常に意味のある取組みだと考えています。

先日は研究開発部門のオフサイトミーティングに招待されたのですが、そこではパネルディスカッションのパネラーの一人として部門の皆さんと直接ディスカッションする機会を得ることができました。特に普段は直接話す機会がなかなか見出せない若手社員と話をし、考えを聞いたことは収穫となりました。

## ステークホルダーの皆さまへ

ジェネリック医薬品業界は成分ごとの少量多品目生産が続き、過当競争下にあり、国が業界再編の必要性を迫る状況にあります。この大きな業界再編の過程において、研究開発型CMO企業を標榜する当社は、その特徴と強みを活かすことで大きなビジネスチャンスを獲得する可能性が高まっていると私は確信しています。そして「DTP2027」には、この業界再編を乗り切るための要素が全て入っています。引き続き、事業戦略

の5つの柱を着実に取り組んでまいります。

株主の皆さまには、株価が長らく低迷し大変なご心配とご迷惑をお掛けしております。株主還元に関しては今後も強化していきますし、事業戦略面では新規領域も含めてしっかりした道筋が見えてきました。今の状況から反転し、成長路線への回帰を確信しておりますので、今後とも長期目線でダイトにご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

### ▶ ダイト事業戦略 5つの柱 進捗状況

事業戦略	状況	進捗
1. 既存ビジネスの効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meiji Seika ファルマとの間で品目統合を進めるための「新・コンソーシアム構想」実現に向けた協議を開始</li> <li>安定供給力の強化と長期滞留在庫の削減のための Forecast Accuracy 向上に向けた取組みとPSI管理の高度化</li> <li>大和薬品工業との合併の完了と、ONE Daitoによる効率的な原薬から製剤までの一気通貫生産の開始</li> <li>ポートフォリオマネジメントのフレームワークが定着、開発の意思決定がストリームライン化</li> </ul>	○
2. 中国ビジネスの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年1月に中国国内初承認を取得した「プレガバリンカプセル」の国内初出荷とその後の着実な受注</li> <li>将来の増産に向けた品質管理機能の拡充が完了</li> <li>開発中の品目は着実にステージアップも、DTP2027策定時よりも各種スケジュールはビハインド</li> <li>日中両国での中国政府との対話機会の創出と各種政策への理解を深堀</li> </ul>	△
3. 新規ビジネスへの参入	<ul style="list-style-type: none"> <li>提携先のノーベルファーマとの間で多系統萎縮症を対象とするオーファン新薬「NPC-29」の開発基本契約の締結</li> <li>提携先のノーベルファーマとの間で第二号案件の協議が順調に進展中</li> <li>当社を含む中堅製薬の開発機能を活用した新規事業の機会創出のための日本版505(b)(2)の導入を働きかけ</li> <li>その他、様々なプレイヤーとの間で新規ビジネスに繋がる協議を実施中</li> </ul>	○
4. PBR 1倍割れ対策と資本配分の高度化	<ul style="list-style-type: none"> <li>30万株(自己株式を除く発行済株式総数の2.0%)の自己株式の市場からの取得と売却を執行(6月30日付)</li> <li>流動性の改善と投資家層の拡大を目的とした1:2の株式分割を執行(6月1日付)</li> <li>より多くの投資家の皆さまに、より長く当社株式を保有いただくことを目的とした、株主優待制度の導入を決定</li> <li>更なる株主還元強化を目的とした、2026年5月期の増配方針を決定</li> <li>重要な投資案件におけるガバナンスの高度化と、様々な投資を企業価値の向上に結び付けるための体制を整備</li> </ul>	△
5. 人的資本への投資	<ul style="list-style-type: none"> <li>富山県内の企業でトップクラスの投資(賃上げ)を実施</li> <li>エンゲージメントサーベイを実施、結果を見える化し、人材開発や人材マネジメントへの取組みを強化</li> <li>役員内と全部門内のオフサイトミーティングを開始、中計の達成や中長期的に目指したい姿への意識を統一</li> <li>より広範に普遍的なビジネススキルの向上のためe-ラーニングを導入</li> </ul>	○

# 特集 中期経営計画「DTP2027」



## 1. 既存ビジネスの効率化

背景

- ① 品目統合含め構造改革に対する政府方針の明示による業界再編機運の高まり
- ② 生産量増加に伴う生産業務負荷の増加と製造原価高騰

DTP 2027

### ジェネリック医薬品の新・コンソーシアム構想実現に向けた現在の取り組み

- ・ 参画企業の合意形成を前提に企業として最適化を図り、バリューチェーンの強靱化により業界再編を進めます。
- ・ 生産拠点集約の後には、製品名の屋号\*統一と販売品目集約の実現に向けて協議を進めます。
- ・ 各社の企業風土を基盤に安定供給と品質管理を徹底し、参画企業の拡大を目指します。

\*屋号とは：ジェネリック医薬品の製品名の末尾に付く、会社が識別できる略号のことです。

#### ▶ 新・コンソーシアム構想の目指す姿



#### ▶ 安定供給に資するバリューチェーンの確立



複数の企業が参画を検討中



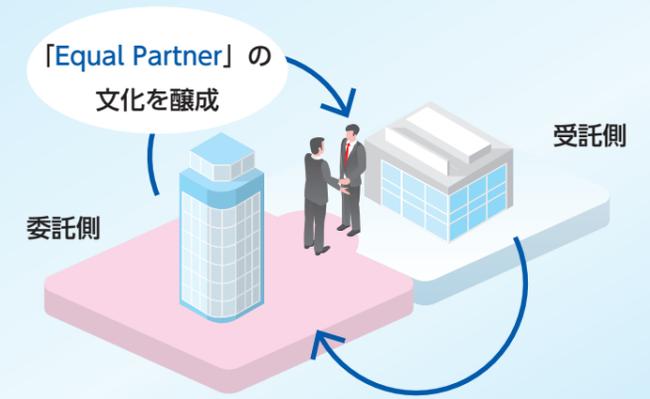
# 安定供給 × 品質管理 × 最適化

DTP 2027

### 安定供給力の強化と長期滞留在庫や廃棄を減らすための取り組み

#### ▶ Forecast Accuracy 改善への動きかけ

- ・ 当社をはじめとするCMO（製造受託企業）は、現場の需要が分かる委託側の需要予測（Forecast）に依存せざるを得ない状況です。
- ・ 医薬品業界全体の安定供給力を高めつつ、長期滞留在庫や廃棄による経営への負担を減らすためには、委託側の「Forecast Accuracy」（需要予測精度）を高め、相互に協力することが不可欠です。
- ・ 委託側と受託側が「Equal Partner」の文化を醸成することが必須です。



#### ▶ 持続可能な成長を目指す S&OP会議

- ・ S&OP (Sales & Operations Planning) 会議により効率を向上・リスク低減で安定供給向上に努め、市場での持続可能な成長を目指します。
- ・ 品目ごとの生産、販売、在庫、在庫月数をグラフ化（見える化）し、原材料の仕入状況や Forecast がずれるリスクも加味しながら、安定供給のための適正在庫の水準を維持します。

#### 導入目的

- ① 需要と供給の適切なバランスの維持
- ② 生産効率の最適化と廃棄の最小化
- ③ 適正リードタイムの維持
- ④ チーム間のコラボレーション向上
- ⑤ 顧客満足度の向上
- ⑥ 部門間連携によるリスクの共有とアクションプランの策定
- ⑦ 迅速かつ適切な意思決定の促進

#### 需給統合管理機能／SCM (Supply Chain Management) データ管理

Product	Demand	需給調整
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企画・開発 &amp; 新製品</li> <li>・ 企画台数の計画</li> <li>・ 終売計画（製品の切替・終了）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 需要予測</li> <li>・ 販売計画</li> <li>・ 売上見込み確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 製品在庫確認</li> <li>・ 企画台数の検証</li> <li>・ 変動リスク検証</li> <li>・ 原材料リスクの対応調整案</li> <li>・ 生産計画調整案</li> <li>・ 在庫を売り切る対策の検討</li> </ul>
Supply	S&OP	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 需要情報の検証</li> <li>・ 生産計画</li> <li>・ 生産能力制約確認</li> <li>・ 資材／原材料調達</li> <li>・ サプライヤー事前確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 先行生産の承認</li> <li>・ 在庫数／金額の承認</li> <li>・ 資材／原材料先行手配承認</li> <li>・ 配分案の合意</li> <li>・ 財務インパクト合意</li> </ul>	

#### VOICE



#### 「新・コンソーシアム構想」で利益率の改善

「新・コンソーシアム構想」では複数社で品目統合し、生産の集約による安定供給と大量生産による利益率の改善を目指しています。並行して、より精緻な需要予測を立てることで、工場建設などの大型の設備投資をすることなく、既存設備で効率的な生産を実現し、これまで高コストであった少量多品目生産から大きく改善できると見込んでいます。

取締役常務執行役員 生産本部長 石田 徹



# 特集 中期経営計画「DTP2027」



## 2. 中国ビジネスの強化

背景

世界最大の原薬生産国、中国における「原薬から製剤まで」の事業基盤の確立

Japan Quality  
China Price

DTP 2027

### 中国国内におけるダイトグループのジェネリック医薬品の初出荷と次品目の承認取得

中国国内のダイトグループで初めての自社品目である「プレガバリンカプセル」の製造販売が2025年1月に承認され、同年5月に初出荷をし、9月には「セレコキシブカプセル」の承認を取得しました。ダイトの「日本品質」を導入し、中国国内の原薬を可能な限り活用した中国国内向けのCMOとして、外部に委託販売する計画を進めます。



VOICE



### 中国市場にジェネリック医薬品で本格参入

ダイトは、すでに20年以上にわたり中国でのビジネスを展開しており、2025年1月には中国の連結子会社である大桐製薬(中国)有限責任公司において、中国国内向けとして初めてジェネリック医薬品の製造販売承認を取得し、同年5月より発売を開始しました。更に同年9月には、2品目目の製造販売承認も取得しております。今後も、日本で培った高品質な医薬品製造技術と中国市場での販売経験を活かし、広大な市場に挑戦してまいります。

取締役常務執行役員 営業統括 日詰 和重



## 3. 新規ビジネスへの参入

背景

- ①新薬開発やバイオ医薬品の製造ノウハウの未整備
- ②新たな創薬とイノベーションの創出

新薬ビジネス  
オーファンドラッグ

DTP 2027

### オーファンドラッグCDMOビジネスのアライアンス

#### オーファンドラッグとは

国内患者数が5万人未満の希少疾病用医薬品のことで有効な治療法が乏しく、開発の可能性がある薬剤を国が指定し、助成や優先審査等の支援を受けられる医薬品です。

	対象疾患	開発成功率	開発費	売上規模・安定度	薬価	ターゲット市場	市場成長	生産(設備)
ジェネリック	生活習慣病や鎮痛薬などが多い	◎ 高い	◎ ~数億円	× 毎年薬価改定により急速に下落	× 先発医薬品の50%未満	○ 原則として日本国内のみ	× 今後は頭打ち	△ 大量販売を前提
オーファン ドラッグ	患者が5万人未満で、難病など	△ ジェネリックに比べれば低い が、一般新薬よりは高い	○ 数億円~数十億円 (パートナー企業との共同支出)	◎ 競争が少なく、薬価ダウンしづらい。 制度として10年間の独占期間	◎ 新薬として高薬価が期待	◎ 日米欧(+中国等の新興国)	◎ 右肩上がりでの成長が期待	○ ジェネリックほどは大きくなく、 大規模設備が不要

#### CDMOとは

Contract Development and Manufacturing Organizationの略で、医薬品の開発と製造の両方を製薬会社などから受託する事業のことです。日本語では、「医薬品開発製造受託機関」と訳されます。

#### ノーベルファーマ社との協業について

2025年5月29日付で、ノーベルファーマ社との間で、同社が開発を進める多系統萎縮症(MSA)を適応症とする、ユビキノール含有製剤「NPC-29」の開発基本契約を締結しました。本製剤を一刻も早く患者様にお届けできるよう尽力してまいります。

当社は、臨床試験用製剤や市販製剤の処方検討、製法検討、製造等をはじめ、製造設備の検討・改造・新規投資などの役割を担います。

※今後様々なプレイヤーとの間で新規ビジネスに繋がる協議を実施中です。



# 特集 中期経営計画「DTP2027」



## 3. 新規ビジネスへの参入

背景

- ①新薬開発やバイオ医薬品の製造ノウハウの未整備
- ②新たな創薬とイノベーションの創出

### 新たな創薬

### イノベーション

DTP 2027

### 新規事業機会の創出のための改良医薬品（日本版505(b)(2)）導入の働きかけ

#### 改良医薬品とは

改良医薬品とは、既存の医薬品の有効成分と同一の薬効、適応症でありながら、化学構造や投与経路、剤形が異なる薬を改良医薬品と呼びます。現在日本では、新有効成分以外は全てジェネリックに分類されます。ただし、新効能に関連する新投与経路や新剤形については、一定の可能性が認められる状況です。

#### 米国の医薬品申請区分：505(b)(2)とは

505(b)(2)とは米国の医薬品申請区分における新薬(505(b)(1))とジェネリック(505(j))の中間に位置するハイブリッド型の申請区分で、多くの申請データがFDA/他社のデータを参照可能であり、開発経費を抑え開発期間を短縮することができる一方、FDAの新薬部門で審査され、承認後は新薬(3~7年の独占期間)として上市します。この申請区分はオーファンドラッグとの親和性が非常に高いです。

#### 改良医薬品申請の道のり

**現状の日本** 申請区分が細分化されていることや開発リスク等の要因により、多くの企業にとって取組みが困難な状況。

**今後の日本** 日本版505(b)(2)が導入されれば、申請時の負担軽減や、区分が新薬にカテゴライズされることによる開発リスク等の問題解決の可能性が有る。

例：投与経路変更



米国

505(b)(2)で先発医薬品データの援用により、前臨床の大部分を省略可能

日本に比べて難易度が低い

開発経費を抑え開発期間が短縮



### 日本版505(b)(2)導入の働きかけ

改良医薬品は新薬としてカテゴライズ

米国と同等の難易度に

日本版505(b)(2)

他社のデータや論文を参照可能  
開発コストを抑え、開発スピードの向上  
ドラッグ・ラグやドラッグ・ロスの解消  
新たな創薬/イノベーション創出の機会

\*リポジショニング特例とは、2010年度の薬価改定から導入された、組成及び投与形態が同じで効能・効果が異なる新薬が薬価収載される際に、原価計算方式と類似薬効比較方式(類似薬がある場合)のいずれか低い額を算定薬価とする特別措置です。

#### VOICE



#### オーファン新薬メーカーへ進化中

ダイトはオーファンドラッグの製剤開発に取り組むことで、新薬メーカーとしての一面も有することになります。ダイトの持つ強みを活かしながら、オーファンドラッグの製剤開発に取り組むことでこれまで以上に日本の医療に貢献することができると考えております。現在、ノーベルファーマ社等とのアライアンスによって複数品目の開発が進行中です。

執行役員 研究開発本部長 小杉 敦



#### VOICE



#### IR/SR体制と株主還元の強化で注目銘柄に

DTP2027の策定を機に、各種ディスクロージャーを含め、IR/SR体制を抜本的に見直したことで、東証から「投資者から評価されている事例」に選定をいただくことができました。また株主還元の強化策を打ち出すことで、当社の株価は上昇基調に転じています。更に多くの投資家の皆さまから注目される銘柄になるよう、今後も様々な取組みを進めてまいります。

執行役員CFO(最高財務責任者) 大津賀 健史



DTP 2027

### 資本コストを加味した投資対リターンの最大化に向けた体制強化

#### 企業価値向上に向けた投資に関わるガバナンスの高度化

##### ポートフォリオ会議の概要と意義

- 原薬及び製剤の開発を6つのステージゲート(関所)に分け、それぞれのステージゲートにおいて最新の市場動向や採算性の分析、開発の技術的及び事業的な難易度、各種特許、社内のリソースの観点などから、ステージゲートの通過の是非を協議する会議です。
- 他社開発品目への共同開発参画のための投資や、他社の上市済み品目の承継のための投資に関しても、市場動向予測や採算性の分析、既存品目とのシナジー、各種リスク(政策変更リスク等)を考慮し、ポートフォリオ会議で是非を協議し、より合理的に開発品目を選定します。

##### 投資評価委員会(事前評価/事後評価)の概要と意義

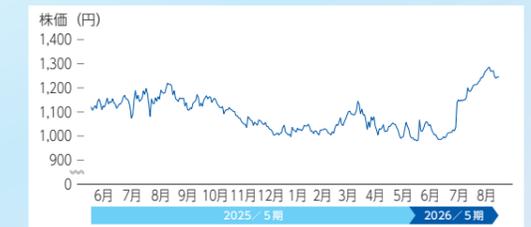
- 設備や出資等における一定基準を上回る重要な投資案件について、定性的及び定量的な情報を的確に把握し、投資案件の妥当性(戦略との整合性)や期待される採算や効果、潜在的なリスクとその対応策などから、より合理的な投資判断を実施します。
- 投資実行時に策定された計画に対する進捗状況を定期的に把握し、投資成果をモニタリングしつつ、期待した効果が得られない場合にはより早期に計画の見直しと対策を実行に移すための事後評価を実施します。

##### 株主還元強化のための取組み

- 自己株式の取得と消却を実行しました。(2025年6月30日付)
- 流動性の改善と投資家層の拡大を目的とした1:2の株式分割を実行しました。(2025年6月1日付)
- 株主優待制度の導入を決定しました。(初回基準日:2025年11月末、当社の健康食品の6割引券を贈呈)
- 更なる株主還元の強化を目的とした、2026年5月期の増配を決定しました。



#### 株価推移



# 特集 中期経営計画「DTP2027」



## 5. 人的資本への投資

背景

- ① 富山県内の人口減少と採用の競争激化
- ② デジタル化の遅れと非効率業務の在置

# 楽しい仕事 人財開発

DTP  
2027

### 人的資本への投資と人財開発の取組み

#### ▶ 「楽しい会社、楽しい仕事」に向けての活動

- ・タウンホールミーティング
- ・リクルート活動



#### ▶ オフサイトミーティングの全部門実施

- ・各部門で、年1回以上の実施を予算化しました。
- ・日常から離れ、戦略的な議論や計画の策定に集中するほか、問題解決や課題の共有、コミュニケーションの改善、チームの結束力の強化を図ります。



#### ▶ e-ラーニング「Daito Learning」

- ・GMP教育、セキュリティ教育など単目的のe-ラーニングシステムは導入済みでしたが、汎用のプラットフォーム導入により、6,000本以上の動画による自己啓発や、会社作成の動画マニュアルによる各種教育などを行う体制が整いました。

#### ▶ 県内主要企業でトップの賃上げ率

社員に還元するという方針のもと、思い切った賃上げを実施しています。7%の昇給を実現し、北陸地区で5%以上の賃上げを行った16社の1社に該当します。

出典：2025年4月30日 北日本新聞（朝刊）報道

#### ▶ エンゲージメントサーベイを開始

- ・2025年6月に、当社としては初めてのエンゲージメント・サーベイを実施しました。
- ・得られたデータを活用し、職場環境の改善、従業員の定着率向上、従業員の意識向上を図ります。
- ・当社の人材定着率は高い（2025年5月期の離職率（自己都合）は3.4%）が、優秀な人材の獲得と一層の定着率向上を目指します。



### VOICE



#### 「100年企業」を目指し、「選ばれ続ける企業」へ

2025年春は県内主要企業でトップの賃上げとなる7%の引き上げを実施いたしました。社内ではエンゲージメントサーベイの実施やe-ラーニングなどを活用して社員の意欲やスキルの向上を図っています。成果はすぐには現れませんが「100年企業」を目指し、信頼され「選ばれ続ける企業」になるため着実に社員の成長と満足度向上を進めてまいります。

人事総務部長 高安 大輔



## Business Overview

# 事業概要

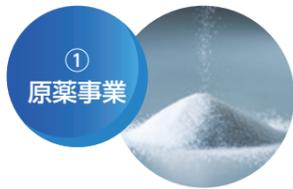
29 事業概要

# 事業概要

富山家庭薬の東南アジアへの輸出統制会社として出発したダイトは、医薬品の原料である原薬から最終的な医薬品（製剤）までの製造販売及び仕入販売を幅広く行うことにより、医薬品業界の様々なニーズに応え、総合的な医薬品メーカーとして発展してきました。原薬事業と製剤事業の両事業を有効活用する「ハイブリッド経営」で、医薬品製造に関わる「ソリューションカンパニー」として、幅広い事業領域での活動を通じて社会課題の解決に貢献します。

## 事業の内容

当社は、①原薬の製造・販売、②製剤の製造・販売、③健康食品の販売を主な事業として行っています。連結子会社として海外に、Daito Pharmaceuticals America, Inc. 及び大桐製薬（中国）有限責任公司有し、国内外の需要に対応できる体制となっています。



- 原薬とは、医薬品メーカーが医薬品を製造するための原料であり、一般には、医薬品の中に含まれる有効成分のことを指します。
- 当社では、原薬の製造・販売、輸入及び仕入販売を行っています。
- 売上高における原薬事業の比率は、約45%です。



- 製剤とは、最終的な医薬品のことであり、医療用医薬品と一般用医薬品があります。
- 当社では、ジェネリック医薬品の製造・販売、先発医薬品の受託製造、OTC医薬品の製造・販売などを主として行っています。
- 売上高における製剤事業の比率は、約54%です。



- 健康食品とは、広く健康の保持増進に資する食品として販売・利用されるものを全般を指します。
- 当社では、健康食品の企画を行い、委託生産した商品を配置業者等へ販売しています。
- 売上高における健康食品事業の比率は、1%未満です。

## 事業系統図



## 事業の目的

高品質な医薬品（原薬及び製剤）を安定供給することによって、お取引先のニーズに応え、人々の健やかな生活に貢献し、皆さまから選ばれ続ける企業を目指します。

## 事業の特徴

### ① 国内の医薬品メーカーの大半とのお取引

当社では、原薬から製剤（医療用医薬品・一般用医薬品）までの製造販売、仕入販売及び製造受託といった幅広い事業展開を行っていることから、国内の大半の医薬品メーカーとのお取引実績があります。



### ② 原薬と製剤の両輪による「ハイブリッド経営」

当社のように、原薬の製造・販売と製剤の製造・販売の両方を事業の中核として事業展開を行っている医薬品メーカーは、日本国内では非常に稀です。このように両事業を有効活用することを当社では「ハイブリッド経営」と呼んでいます。

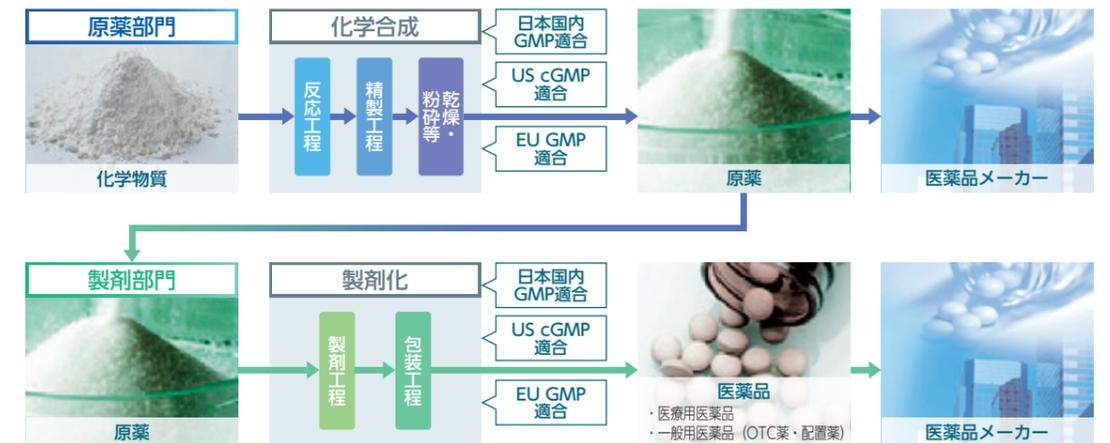
### ③ 製造と開発に経営資源を集中

当社は、原薬・製剤の製造と開発に経営資源を集中しており、特に製造に関しては多くの設備投資等を行っています。また、製剤の販売は、販売会社に委託しているため、MR（医薬情報担当者）は有していません。

### ④ 原薬から製剤までの一貫通貫生産

当社では、原薬、製剤それぞれの製造を行うのみならず、原薬から製剤までの一貫通貫生産が可能なおことにより、品質管理の一元化と幅広い工程での製造受託が可能です。

#### ▶ 原薬から製剤までの一貫通貫生産の流れ



### ⑤ 高品質な生産体制

当社では、原薬工場、製剤工場ともに、日本国内のGMP（医薬品の製造管理及び品質管理に関する基準）のみならず、米国（FDA）及び欧州（EMA）の品質管理基準にも適合していることから、大手医薬品メーカー等からの信頼を獲得するとともに、海外向け製品の製造も可能となっています。

### ⑥ 幅広いサプライチェーンの活用

当社のグループ企業をはじめ、原薬、製剤の製造に関わる国内外の多くの化学品、原薬、医薬品企業との幅広いサプライチェーンを有しており、様々なお客様のニーズに対応することが可能です。

事業概要

原薬事業

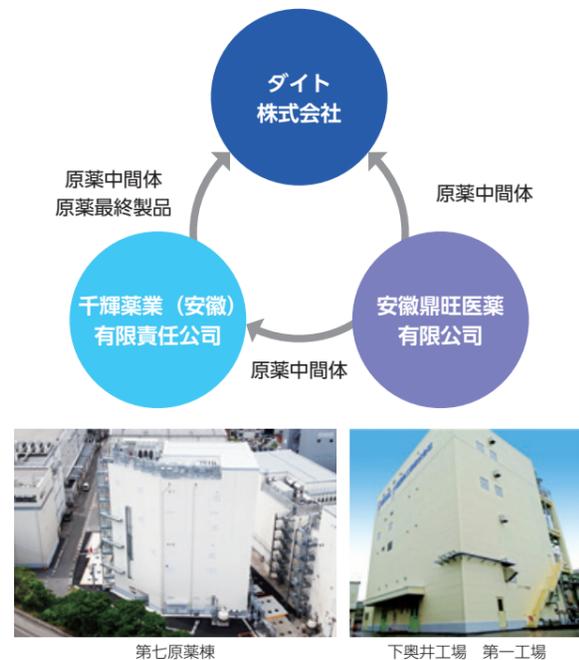
概要

当社では、ジェネリック医薬品向けの原薬を中心として、当社工場で製造された原薬を多くのお取引先(医薬品メーカー)へ販売しています。また、一部では、新薬メーカーからの原薬の受託製造も行っています。

原薬事業の特徴

- 当社グループでは、容量が2,000L以上の反応釜を国内に101基、巨大な生産設備を持つ中国では264基を有しており、グループ全体で原薬の様々な製造工程に対応できる体制と、高い生産能力を備えています。(大和薬品工業株式会社は2025年6月より吸収合併し、当社の「下奥井工場」となっています。)
- 設備面では、大量生産から少量多品種生産に対応できる生産設備を保有し、大手・中堅ジェネリックメーカー様から新薬メーカー様に至る幅広いニーズに対応しています。
- 品質面では、日本国内のGMPはもとより、US cGMPの品質管理基準にも適合しており、海外向け製品の製造も可能となっています。
- また当社は、製造機能のみならず、商社機能も兼ね備えており、豊富な調達ルートと、高い情報収集・提供能力を有しています。
- なお、近年においては、当社グループ各社(千輝薬業(安徽)有限責任公司、安徽鼎旺医薬有限公司)の生産能力増強と、グループ内での製造の分担を適切に行い、低コスト・高品質の原薬を安定供給できる体制を整えています。

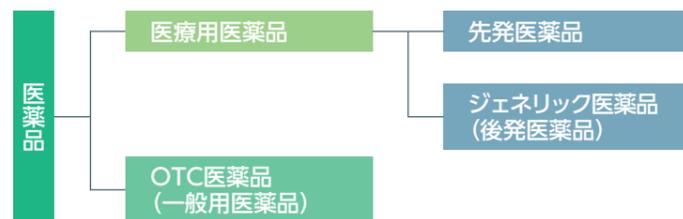
原薬事業の生産体制



製剤事業

概要

当社の製剤部門では、①ジェネリック医薬品の製造・販売、②先発医薬品の受託製造、③OTC医薬品の製造・販売を主として行っています。売上高における比率は①が最も大きく、次いで②、③となっています。



製剤事業の特徴

①ジェネリック医薬品の製造・販売

- 国民医療費の抑制のため、以前より、政府によるジェネリック医薬品使用促進策が実施されており、当社の成長要因の1つとなっています。
- 近年では、主目標としてジェネリック医薬品の数量シェアを2029年度末までに全ての都道府県で80%以上、副次目標として、ジェネリック医薬品の金額シェアを2029年度末までに65%以上が掲げられました。また、2024年10月からは「選定療養」の導入により、ジェネリック医薬品の数量シェアは更に高まっています。この流れに応じて、生産体制を整えながら対応しています。
- ジェネリック医薬品の供給不安は長期化しており、業界再編のため、新・コンソーシアム構想実現に向け取り組んでいます。
- 自社でMR等は有しておらず、製剤の販売は全て、他の医薬品メーカー様へ委託しています。そのため、経営資源を製造に集中させることが可能となっています。
- 原薬と製剤の両事業を行っているため、相互に情報を共有することができます。また、自社製造の原薬を製剤製造へ用いることで、製造コストの低減が可能となっています。



第五・第六製剤棟  
(ジェネリック医薬品、先発医薬品、OTC医薬品の製造)



第八製剤棟  
(高薬理活性製剤の製造)

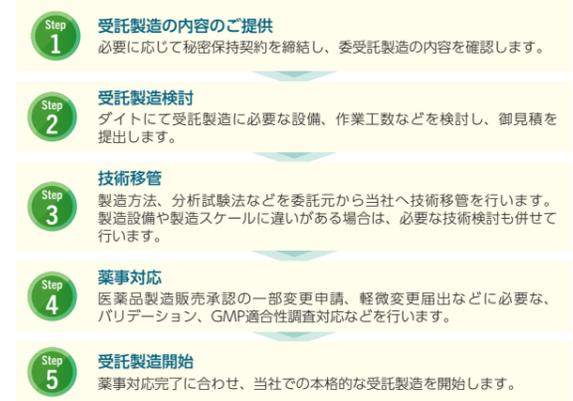


第十製剤棟  
(2024年8月商用生産開始：各種医薬品の増産対応)

②先発医薬品の受託製造

- 当社は、2001年に第五製剤棟を新設し、他社に先駆けて、大手医薬品メーカー各社からの先発医薬品の受託製造が可能な生産体制を確立しています。
- その後、2005年の改正薬事法施行により、製造工程の全面的な外部委託が可能となったことも影響し、本事業が拡大してきています。
- 当社では、日本国内のGMPはもとより、US cGMP及びEU GMP基準も充足し、海外向け製品の製造も可能となっています。
- 医薬品製造において最も重視される品質管理能力を高め、また多種多様な生産設備・製剤技術を保有することで、大手医薬品メーカー等のお客様の信頼を得ています。

受託製造の流れ



③OTC医薬品の製造・販売

- 当社では、厳格な品質管理体制のもと、自社開発または共同開発によるOTC医薬品の製造を行っています。また、大手医薬品メーカーからのOTC医薬品の受託製造も行っています。
- 当社は、OTC医薬品に関して長年の製造経験を持ち、その研究開発においても優位性を持っています。

製剤製造設備の代表例



## 事業概要

## 原薬・製剤事業に関する「社会課題の認識と取組み」

## 社会課題の認識

## 01 国内医薬品市場の現状

## ①ジェネリック医薬品の使用促進

医療費の適正化に向けて、政府によるジェネリック医薬品の使用促進策が実施され、すでに数量シェアの目標80%を超えています。新たに「後発医薬品の数量シェアを2029年度末までに全ての都道府県で80%以上」及び「後発医薬品の金額シェアを2029年度末までに65%以上」との目標が示されているため、引き続きジェネリック医薬品市場の緩やかな拡大が見込まれます。

## ②毎年薬価改定の実施

医薬品の薬価改定は、従来2年に1回実施されてきましたが、2021年度からは中間年においても改定を行う毎年薬価改定が実施されています。これに加え、昨今の急激な原材料価格の高騰や為替変動は、各社の製造コストに多大な影響を与えています。こうした状況下で、最低薬価の引き上げや不採算品再算定などの措置も実施されていますが、医薬品業界では依然として厳しい収益環境が続くことが見込まれます。

## ③医薬品の安定供給確保への対応

2020年末以降、ジェネリック各社の品質不正問題を起因として、多くの品目で供給停止や出荷制限が生じたことにより、医薬品の供給不足が続いています。2024年以降、徐々に回復傾向にある一方、供給不安の解消は喫緊の課題となっており、要因の1つである「少量多品目生産」の現状を改善するための業界再編の取組みが進んでいます。

## ④長期収載品の選定療養制度の導入

2024年10月より、長期収載品の選定療養（長期収載品とジェネリック医薬品との差額の一部を患者が自己負担する制度）が導入されています。制度の周知などの課題はあるものの、対象となる長期収載品からジェネリック医薬品への切り替えが促進され、ジェネリック医薬品の使用率が高まることが期待されます。

## 02 人権の尊重

近年、人権を尊重した企業活動に対する国際社会の期待や関心が高まっており、企業にとって、バリューチェーン全体を通じて人権尊重の責任を果たしていくことが、ますます重要になってきています。

## 03 気候変動への対応

気候変動への対策として、世界的に脱炭素社会の実現に向けた動きが加速しており、日本においても、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、温室効果ガス（GHG）を排出しないグリーンエネルギー中心の産業構造・社会構造への転換を図る動きが強まっています。

## 04 持続可能なサプライチェーンの構築

社会の持続的な発展を目指す中で、企業自らが人権侵害や環境問題を引き起こさないことに加え、調達先に対しても働きかけを行い、サプライチェーン全体を通じて、各企業が社会的責任を果たす取組みを強化していくことが強く期待されています。

## 取組み

## 01 ジェネリック医薬品の業界再編をリードする

2025年6月に当社は、Meiji Seika ファルマ株式会社とともにジェネリック医薬品の品目統合に関する「新・コンソーシアム構想」を発表、複数企業による品目統合をはじめとした企業間連携に向けた協議を開始しました。業界の課題となっている医薬品の安定供給の改善を図るべく、本構想に参画する複数の企業により生産拠点の集約等を進め、生産効率を向上させるとともに、相互に品質管理体制を点検・確認することで、参画する企業全体における品質管理体制の底上げを図ります。更には屋号の統一と販売品目の集約を実現させることでジェネリック医薬品の安定供給の実現と、参画する企業全体の収益構造の改善を目指します。

その取組みのファーストステップとして、両社がそれぞれに販売するジェネリック医薬品の生産拠点を集約する協議を進めています。この構想に参画を表明している企業とも連携し、今後、各社が販売するジェネリック医薬品の生産拠点を集約し、更なる品目統合に向けた交渉を進めていきます。



Meiji Seika ファルマの小林会長（左）と当社の松森社長（右）

## 02 誠実な姿勢、選ばれ続ける企業へ

国際社会からの要求事項等も踏まえ、人権の尊重に関する方針を策定しています。引き続き、社内外への方針の周知と取組みの強化を行いながら、当社グループの事業に関わる様々なステークホルダーの皆さまに対して、人権尊重の責任を果たしていく方針です。

## 03 環境と調和した事業活動

GHG排出量削減策の一環として、環境に配慮した設備・建物の導入や、太陽光パネルの設置などを進めています。また、気候変動がビジネスに与える影響の分析や、長期的なGHG削減目標の策定も行っており、今後の経営戦略に反映していきます。

## 04 ステークホルダーとの良好な関係の構築

今後、調達先の拡大や様々な外部環境の変化が見込まれる中で、サステナブル調達の取組み推進により、社会面・環境面への配慮を強化し、サプライチェーンにおける持続可能な調達の実現に努めていく方針です。



## CSR Materiality

# CSRマテリアリティ

- 36 ダイトグループCSR方針
- 37 ダイトグループ サステナブル行動規範
- 38 CSRマテリアリティの特定
- 39 CSRマテリアリティの特定結果と関連するリスク・機会
- 41 CSRマテリアリティの活動実績・目標 一覧
- 43 CSRマテリアリティ活動報告

## ダイトグループCSR方針

ダイトグループは、経営理念「社員が『楽しい会社、楽しい仕事』を実感できる働きやすい職場を作り、健康な社会作り貢献し、選ばれ続ける企業を目指します。」の実現を通じて、企業価値の最大化を目指すとともに持続可能な社会の構築に貢献します。ダイトグループCSR方針は、企業価値の最大化と持続可能な社会の実現に向けた道のりの羅針盤であり、国内外のグループの一人ひとりが理解し、日々の活動の判断の拠り所とするものです。

### ダイトグループCSR方針

ダイトグループは様々なステークホルダーの皆さまに医薬品をお届けする総合医薬品メーカーとして、人々の生命・健康に深く関わる社会的使命を強く自覚し、人と社会と地球環境の持続的発展に貢献する事業活動を推進します。

#### ① 安全な医薬品・サービスの安定供給を維持継続する責任の遂行

- ダイトグループは、人々の生命・健康に深く関わる医薬品メーカーとして、優れた製品を開発・製造し、安定した供給を維持する責任を遂行することで社会の医薬品アクセスの向上に貢献します。
- また、非常時の安定供給維持に向けては、事業継続計画を策定し、継続的に見直すことによって、自然災害、パンデミック、サイバー攻撃等の危機的状況下であっても従業員並びに社外のステークホルダーの皆さまの安全を確保しながら、医薬品・サービスの供給を継続できる体制強化を図ります。

#### ② 健全で公正・透明な事業活動の徹底

- ダイトグループは、ステークホルダーの皆さまからの信頼保持が事業発展の必須要件であると考え、各国地域の関係法令・ルール並びに社内諸規定を遵守し、高い倫理観を持って公正で透明な事業活動に徹します。
- また、違法な政治献金や公務員、取引先等との贈収賄を行わず健全な関係を維持します。
- 市民社会の秩序または安全に脅威を与える、暴力団及びその関係者、テロリスト等の反社会的勢力に対しては、毅然とした対応を行い、間接的な加担を含めいかなる関係も排除します。

#### ③ 人権の尊重

- ダイトグループは、全ての人々の人権及び労働者の基本的権利を尊重します。また、あらゆる差別やハラスメントを禁止し、多様性を尊重します。強制労働、児童労働には直接的にも間接的にも加担しません。

#### ④ 安全で働きがいのある労働環境の整備促進

- 従業員全ての人々の人格、個性を尊重し、安全で働きがいのある労働環境の整備を促進します。
- また、中長期的な計画に基づく教育研修制度により全ての従業員に能力開発の機会を提供するとともに、公平な人事評価制度を構築することで、個々のライフステージに応じた多様な働き方を支援する体制整備に努めます。

#### ⑤ 地球環境の保全

- ダイトグループは、事業活動と地球環境とが相互に与え受ける影響を理解し、化学物質による汚染の防止、資源の循環的利用、気候変動への適応と緩和に向けた活動を通じて、地球環境の保全に積極的に取り組みます。

#### ⑥ 地域社会の発展への貢献

- ダイトグループは、事業活動を行う全ての地域の方々から信頼され、親しまれる、良き企業市民であり続けるために、地域社会の発展に貢献する活動に積極的に取り組みます。

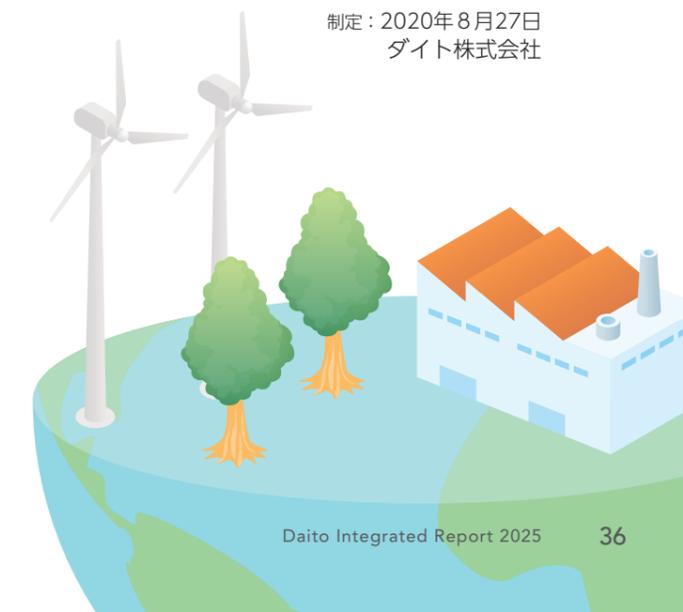
#### ⑦ バリューチェーン全体にわたる社会的責任の推進

- ダイトグループは、事業活動に関連するバリューチェーン全体で生じる重要な社会課題に対し、ステークホルダーと連携して、課題の軽減・解消に向けた取組みの推進に努めます。

#### ⑧ 「ダイトグループCSR方針」の遵守と経営者の責任

- 全役員・全管理職は、率先垂範して「ダイトグループCSR方針」を遵守します。CSR方針に反するような事態が発生したときは、その解決に全力を尽くし、経営者の責任を果たします。

制定：2020年8月27日  
ダイト株式会社



# ダイトグループ サステナブル行動規範

当社グループは「ダイトグループ サステナブル行動規範」を2022年4月に策定しました。

本行動規範は、ダイトグループの経営者及び従業員がグループCSR方針に従った事業活動を推進するために、具体的取るべき行動を規定したものです。策定に当たっては、今後のサステナブル調達の推進も視野に入れ、製薬企業の持続可能な調達活動等を推進するPSCI原則\*を参照しました。併せて、ステークホルダーからの要求事項を参照し、必要な要素を補完しました。

\*PSCI原則：世界各国の製薬企業で構成する、持続可能な調達の推進を目指す非営利団体Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI) が定めたサプライチェーンマネジメントに関する原則

## ダイトグループ サステナブル行動規範 (構成項目抜粋)

### ① 安全な医薬品・サービスの安定供給を維持継続する責任の遂行

- 1-1. 品質保証
- 1-2. 患者の安全と情報へのアクセス
- 1-3. 安定供給維持に向けた緊急事態への準備と対応

### ② 健全で公正・透明な事業活動の徹底

- 2-1. 法的要求と顧客からの要求
- 2-2. 公正な競争
- 2-3. 贈収賄および汚職の禁止
- 2-4. 機密情報と個人情報の保護
- 2-5. 利益相反
- 2-6. 優越的地位の濫用の禁止
- 2-7. 反社会的勢力との関係排除

### ③ 人権の尊重

- 3-1. 職業選択の自由
- 3-2. 児童労働と年少者労働
- 3-3. 差別禁止
- 3-4. 公正な処遇

### ④ 安全で働きがいのある労働環境の整備促進

- 4-1. 従業員の保護
- 4-2. プロセスの安全性
- 4-3. 危険性情報
- 4-4. 賃金、手当および労働時間
- 4-5. 結社の自由

### ⑤ 地球環境の保全

- 5-1. 環境に関する認証と報告
- 5-2. 廃棄物と排出物
- 5-3. 環境漏洩
- 5-4. 資源の利用
- 5-5. 気候変動への適応と緩和

### ⑥ 地域社会の発展への貢献

### ⑦ バリューチェーン全体にわたる社会的責任の推進

### ⑧ 「ダイトグループ サステナブル行動規範」の遵守と経営者の責任

- 8-1. コミットメントと説明責任
- 8-2. リスクマネジメント
- 8-3. 教育研修と能力
- 8-4. 継続的改善
- 8-5. 懸念事項の確認
- 8-6. コミュニケーション

制定：2022年4月14日



上記には本行動規範の構成項目のみを掲載しています。各項目の詳細内容は、当社ホームページ内の下記URLにてご確認ください。

<https://www.daitonet.co.jp/csr/sustainablecc/>



# CSRマテリアリティの特定

ダイトグループは、激変する社会、経済情勢の中で持続的に成長し、社会に価値を提供し続けていくためには、事業戦略の遂行に重大な影響を与える社会課題の解決に貢献していくこと、更には社会課題の解決に貢献する事業を新たに生み出していくことが重要であると考えています。

2021年5月期に、事業戦略の遂行に重大な影響を及ぼす可能性のあるCSRトピックを把握し、その影響によるリスク・機会の大きさと発生可能性を考慮軸として、重要なCSR課題（CSRマテリアリティ）の特定と重要指標（KPI）の設定を行いました。検討に当たっては、持続可能な社会への貢献に関する視点、機関投資家のESG評価の視点、業種特有のCSR課題に関する視点などを考慮し、SDGsやSRI（社会的責任投資）関連の評価項目などを参考にしました。

## CSRマテリアリティの特定プロセス

### Step 1 事業戦略の実現に向けた取組み内容の整理

### Step 2 事業活動に関連するCSR側面及び課題の検討

### Step 3 リスク・機会と影響度の特定

Step 1 で整理した事業戦略の実現に向けた取組みとStep 2 で検討したCSR課題の関連性を分析し、事業戦略の実現とCSR課題の解決を同時に満たすことができないトレードオフの状況（リスク）と、同時に満たすことができるリンケージの状況（機会）を整理し、それぞれの顕在化の可能性と影響の大きさを分析して、リスク・機会の影響度を特定。

大きい	● 医療費削減、患者負担軽減への取組み	● 医療費削減、患者負担軽減への取組み	● 医療費削減、患者負担軽減への取組み
	● 腐敗防止	● サステナブル調達の推進 ● 従業員の能力開発・就業環境の向上	
リスク・機会の影響	● 医薬品へのアクセス向上	● 労働基準の遵守 ● 水資源に関する管理活動の推進 ● コーポレートガバナンスの充実 ● 人権の尊重	● 気候変動への対応
小さい	● イノベーションの促進 ● 持続可能な天然資源の利用 ● 医薬品のマーケティングに関する責任 ● 若年層等の雇用拡大 ● 女性差別の解消 ● 伝染病の根絶、感染症の防止	● 廃棄物の削減	
			大きい
			大きい

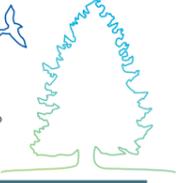
※「医薬品へのアクセス向上」をマテリアリティとして特定しなかった理由：  
「医薬品へのアクセス向上」は特に後進国において重要な課題であると認識しているが、現中期経営戦略では該当する国・地域への事業拡大を想定していないため、当事業への関連性が高くないと判断し、現時点ではマテリアルなCSR課題として特定しないこととした。

※「廃棄物の削減」をマテリアリティとして特定しなかった理由：  
「廃棄物の削減」の発生可能性は中程度であるものの、廃棄物管理及びリサイクルを適正に行っていると判断し、マテリアルなCSR課題として特定しないこととした。

### Step 4 CSRマテリアリティの特定

#### 特定されたCSRマテリアリティ

- 医療費削減、患者負担軽減への取組み
- サステナブル調達の推進
- 従業員の就労環境の向上（従業員の能力開発・就業環境の向上、労働基準の遵守、人権の尊重）
- コーポレートガバナンスの充実（グループガバナンスの充実、腐敗防止）
- 環境保全への対応（気候変動への対応、水資源に関する管理活動の推進）



# CSRマテリアリティの特定結果と関連するリスク・機会

ダイトグループのCSRマテリアリティと、関連する重要なリスク・機会及び特定理由は下記のとおりです。社内外の事業環境の変化を適時に活動に反映させるため、関連するリスク・機会と特定理由の一部を更新しました。

CSRマテリアリティ	含まれる主要なテーマ	ステークホルダー	関連するリスク・機会	特定理由
患者負担軽減への取組み	①医療費削減、患者負担軽減への取組み 	患者様、医薬品メーカー	<b>リスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>日本政府の「ジェネリック医薬品使用割合80%」目標が達成されたことにより、市場の伸びが鈍化し、品質面・価格面における企業間の競争が激化するリスク</li> <li>2021年度以降、毎年の薬価改定実施により、収益性が低下するリスク</li> <li>原材料価格の高騰や円安の進行により、収益性が低下するリスク</li> </ul> <b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>「ジェネリック医薬品の数量シェアを2029年度末までに全ての都道府県で80%以上」及び「ジェネリック医薬品の金額シェアを2029年度末までに65%以上」との政府の新たな目標を受け、ジェネリック医薬品の市場が引き続き緩やかに伸長する機会</li> <li>長期収載品の選定療養制度の導入により、ジェネリック医薬品の使用率が高まる機会</li> <li>国外の子会社・グループ会社と連携した最適な生産体制を確立し、安定供給が促進される機会</li> </ul>	<p>高齢化の進行や医療技術の高度化に伴い年々増加傾向にある国民医療費を抑制するため、薬剤費の削減等が必要となっています。薬剤費の削減にはジェネリック医薬品の普及が有効で、近年、政府の使用促進策を受け、ジェネリック医薬品の市場が拡大してきていますが、数量ベースでの目標であった「使用割合80%」が達成されていることから、今後は市場の伸びの鈍化や、品質面・価格面における企業間の競争激化が予想され、事業環境が厳しくなることが見込まれます。更に、2021年度以降、毎年の薬価改定が実施されていることに加え、昨今の原材料価格の高騰や円安の進行により、当社グループでは収益性の低下が見込まれ、コスト低減に向けたより一層の努力が求められます。</p> <p>その一方で、「ジェネリック医薬品の数量シェアを2029年度末までに全ての都道府県で80%以上」及び「ジェネリック医薬品の金額シェアを2029年度末までに65%以上」との政府の新たな目標が示されていることから、当面は、ジェネリック医薬品市場の緩やかな伸長が継続することが見込まれます。また、2024年10月からは、長期収載品の選定療養制度が導入されており、長期収載品からジェネリック医薬品への切り替えが促進され、ジェネリック医薬品の使用率が高まることを見込まれます。</p> <p>こうした中で、当社グループでは、生産能力の増強や国外の子会社・グループ会社と連携した生産体制の最適化を進めており、高品質な製品の安定供給を実現することで、収益の確保を図りながら社会課題の解決に貢献することができると考えています。</p>
サステナブル調達の推進	②サステナブル調達の推進 	サプライヤー、従業員	<b>リスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>調達先の拡大により、CSRリスク評価の実施が追いつかなくなるリスク</li> <li>調達先で人権・環境問題等が発生した場合に、以下のような問題が生じるリスク                     <ul style="list-style-type: none"> <li>調達先からの供給停止による当社製品の生産遅延・停止</li> <li>NGOや株主、地域住民などからのダイトグループへの批判や損害賠償請求の発生</li> <li>風評被害による販売不振</li> </ul> </li> <li>生産地の情勢不安、自然災害の激化及び生業資源の枯渇などにより、供給が途絶えるリスク</li> </ul> <b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>サプライヤーとの関係強化により、サプライチェーン上の労働問題や環境問題を含めたリスクが低減され、持続可能なサプライチェーンの構築と安定供給の維持に繋がる機会</li> <li>持続可能性に配慮した製品の研究開発や調達先の選定が促進される機会</li> </ul>	<p>企業が自らの調達活動を通じて持続可能な社会の構築に貢献することについて、社会からの期待が年々高まっています。ダイトグループは今後、国内外での事業拡大や、高薬理活性原薬・製剤などの新たな品目の開発・生産体制の強化に伴って調達先を広げることが計画しており、調達を通じた当社グループの社会的責任もより大きくなるものと認識しています。</p> <p>当社グループの使命である原薬・製剤（医薬品）の安定供給には原材料の安定調達が不可欠である中で、短期的視点での安定調達を優先して持続可能性への配慮が欠けると、グローバルなサプライチェーン上で発生する人権侵害や環境破壊、資源の枯渇などのリスクを回避できなくなり、将来的に調達が途絶える可能性があるものと認識しています。また、そうした場合には、当社グループの事業において大きな損失が見込まれます。</p> <p>その一方で、サステナブル調達を積極的に推進した場合には、サプライヤーとの関係が強化され、サプライチェーン上の労働問題や環境問題を含めたリスクの低減を図ることができ、持続可能なサプライチェーンの構築と安定供給の維持を実現できるものと認識しています。また、事業の外部環境や社会課題に目を向ける機会となり、持続可能性に配慮した研究開発や調達先の選定に繋げることができると考えています。</p>
従業員の就労環境の向上	③従業員の能力開発・就業環境の向上 	従業員、地域住民	<b>リスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>国内における若年層の人口減少や、人材獲得競争の激化、人材育成の遅れなどにより、必要なスキルを有した人員の不足が生じ、成長戦略の遂行（海外展開強化、新領域への進出など）に支障が出るリスク</li> <li>生産の拡大や品質面の規制強化への対応に伴い、長時間労働などで就業環境が悪化し、業務生産性やモチベーションの低下に繋がるリスク</li> </ul> <b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>各部署や等級ごとの職能要件に応じた適切な人材育成を進め、社内の働き方改革を通じたより良い職場環境づくりを実現することで、事業の発展と従業員の働きがいの向上に繋がる機会</li> <li>人権の尊重に関する適切な方針を策定し、通報・相談対応を強化することで、人権侵害の防止や多様性を尊重する社内風土の醸成に繋がる機会</li> </ul>	<p>当社グループが健康な社会づくりに貢献し、中期経営計画の達成及び創業100年に向けた事業の継続・発展を図っていく上で、従業員が働きがいや働きやすさを実感できるように就労環境を向上させることは極めて重要となります。</p> <p>当社グループは現在、今後の事業拡大に向けて原薬・製剤の生産拡大や、FDA査察対応の強化、米国・中国向けの規制対応の強化などに取り組んでいますが、その際に、国内の若年層の人口減少、人材獲得競争の激化及び社内での人材育成の遅れなどにより、必要なスキルを有した人員が十分に確保できない可能性が考えられます。そうした場合には、労働力不足により、各部門における時間外労働が大幅に増加し、就業環境の悪化や生産効率の低下にも繋がるリスクがあると認識しています。更には、海外展開の強化や新領域への進出といった今後の成長戦略の遂行にも支障が出る可能性があると考えられます。こうしたことから、人材育成の強化と就業環境の向上に併せて取り組むことが重要であると認識しています。</p> <p>人材育成に関しては、現在推進中の「人事制度の再構築」も踏まえ、各部署や等級ごとの職能要件に応じた研修・教育等を適切に行うことで、一人ひとりの持てる能力を最大限に発揮させ、事業の発展と働きがいの向上にも繋げられると考えています。</p> <p>また、就業環境に関しては、ワーク・ライフ・バランスの向上、ダイバーシティ（多様性）の推進などを含めた「働き方改革」への対応を強化することで、より良い職場環境が構築され、従業員の働きがいや働きやすさが高まるものと考えています。更に、人権の尊重に関する取組みを強化することで、人権侵害リスクを低減し、多様性を尊重する適正な職場環境づくりに繋がると考えています。</p>
	④労働基準の遵守 	従業員		
	⑤人権の尊重 	従業員		
コーポレートガバナンスの充実	⑥グループガバナンスの充実 	従業員、患者様、株主・投資家	<b>リスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>グループ各社の経営監視体制が不十分なことにより、不適切な会計処理や利益相反取引などの不祥事が発生するリスク</li> <li>リスク管理体制が不十分なことにより、事業継続に影響を及ぼす事象が発生するリスク</li> <li>法令遵守や製造手順遵守等も含めたコンプライアンス推進体制が不十分なことにより、GMP違反*や品質不正などが発生するリスク（※GMP違反：「医薬品の製造管理及び品質管理に関する基準」に違反すること）</li> <li>不正・腐敗リスクの高い国や地域への参入、取引等において、腐敗行為や贈収賄行為に巻き込まれるリスク</li> </ul> <b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>経営の透明性の確保、不祥事の防止、株主の利益の保護などにより、ステークホルダーからの信頼が向上する機会</li> <li>企業の持続的な成長と中長期的な価値向上のための基盤が醸成される機会</li> </ul>	<p>企業経営において、株主の権利の保護や企業の不祥事防止の観点から、コーポレートガバナンスを有効に機能させることは必要不可欠となっています。</p> <p>当社グループでは今後、国内外のグループ各社と連携して事業拡大を図っていく方針ですが、その際にグループ各社の経営監視体制やリスク管理体制が不十分な場合、不適切な会計処理や利益相反取引などの不祥事が発生する可能性や、事業継続に影響を及ぼす事象が発生する可能性があるものと認識しています。また、法令遵守や製造手順の遵守等も含めたコンプライアンスの推進が不十分な場合、GMP違反や品質不正などが発生するリスクが考えられ、そうした場合には、社会の信用を大きく失墜させることになるものと認識しています。</p> <p>加えて、不正・腐敗リスクの高い国や地域への参入、取引等において、腐敗行為や贈収賄行為に巻き込まれるリスクが想定され、顕在化した場合には、親会社である当社に遡って管理責任を問われ、世間の信頼を失う可能性があります。</p> <p>一方で、当社グループ全体でのガバナンスを強化した場合、経営の透明性が確保され、不祥事の防止や株主の利益の保護を図ることができ、持続的な企業価値の向上や、ステークホルダーからの信頼性向上に繋げることができると考えています。</p>
	⑦腐敗防止 	従業員		
環境保全への対応	⑧気候変動への対応 	地域住民、地球環境	<b>リスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>生産拡大を推進する中で、エネルギー効率の高い生産設備への投資やGHG排出削減の取組みが遅延した場合に、国内外のGHG排出規制に対応できなくなるリスク</li> <li>異常気象の激甚化により、工場の被災やサプライチェーンの断絶が生じるリスク</li> <li>生産拡大に合わせて国内外生産拠点の排水処理施設を増強するも、処理能力が追いつかず、水質が悪化するリスク</li> <li>国内外の生産拠点において取水制限が掛かり、生産拡大計画が遅延する或いは見直しが必要となるリスク</li> </ul> <b>機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動対策や水資源管理の取組み強化が、操業地域における環境負荷の軽減と当社グループ内の環境意識の向上並びに、当社グループの価値向上に繋がる機会</li> <li>省エネルギー・省資源の推進が製造コスト削減や工程改善に繋がる機会</li> </ul>	<p>世界では脱炭素に向けて様々な取組みが進められており、今後、各国でGHG排出規制が強化されることが想定されます。</p> <p>当社グループでは日本と中国に原薬及び製剤の製造工場を有しており、国内外での生産拡大を推進していますが、その際に併せて、エネルギー効率の高い生産設備への投資やGHG排出削減の取組みを適切に行わない場合は、炭素税の導入やGHG排出規制の強化に対応できなくなる可能性があるものと認識しています。特に中国などで規制が強化された場合は、工場の稼働率低下や稼働停止に繋がり、生産高の減少や製造移管の遅延による業績への悪影響が見込まれます。</p> <p>また、異常気象（洪水、台風など）の激甚化により、当社グループの工場の被災やサプライチェーンの断絶が生じるリスクが想定され、そうした場合には、多額の復旧費用の発生や、生産遅延・出荷遅延による売上収益の大幅な減少に繋がることになるものと認識しています。</p> <p>加えて、水に関しては、国内外の生産拠点において取水制限が掛かった場合には、生産拡大計画の遅延・見直しが生じるリスクや、設備面の対応（水再利用設備の導入等）が必要となる可能性が考えられます。そのほか、国内外の生産拡大に排水処理能力の増強が追いつかず、排水の水質が悪化するリスクも考えられます。</p> <p>一方で、気候変動対策や水資源管理に係る取組みを強化した場合には、操業地域における環境負荷の軽減が図られるのみならず、省エネルギーによる製造コスト削減・工程改善や、当社グループ内における環境意識の向上にも繋げることができ、総じて当社グループの価値向上に資する重要な機会であると認識しています。</p>
	⑨水資源に関する管理活動の推進 	地域住民、地球環境		

# CSRマテリアリティの活動実績・目標一覧

CSRマテリアリティ	含まれる主要なテーマ	目標 (2025年5月)	2025年5月目標の達成度*	KPI・活動実績 (2024年6月~2025年5月)	掲載ページ	次期目標 (2027年5月)
医療費削減、患者負担軽減への取り組み	①医療費削減、患者負担軽減への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>抗がん剤を含む原薬から医療用医薬品、一般用医薬品までのラインナップの充実と安定供給</li> <li>低コストで高品質による高付加価値を実現できる購買、生産体制の構築</li> <li>ジェネリック製品の生産・販売体制の強化</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>[原薬]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>MF登録数: 106件 (グループ全体の保有総数)</li> <li>生産能力増強 (第七原薬棟での商用生産)</li> <li>生産体制最適化 (大和薬品工業を吸収合併、グループ各社との連携強化)</li> </ul> </li> <li>[製剤]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ジェネリック医薬品の新規薬価収載件数: 3成分4規格</li> <li>ジェネリック医薬品の供給による医療費削減効果 (出荷ベース): 約425億円</li> <li>生産能力増強 (第十製剤棟での商用生産)</li> <li>生産体制最適化 (大和製薬との連携強化)</li> </ul> </li> </ul>	P.43 P.44	<ul style="list-style-type: none"> <li>[原薬]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>MF登録数: 研究開発強化による登録数増加</li> <li>生産能力増強 (第七原薬棟の稼働率向上など)</li> <li>生産体制最適化 (グループ各社との連携強化)</li> </ul> </li> <li>[製剤]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ジェネリック医薬品の薬価収載件数: 着実な件数増加</li> <li>ジェネリック医薬品の供給による医療費削減: 継続的な実現</li> <li>生産能力増強 (高薬理活性製剤への注力、第十製剤棟の本格稼働など)</li> <li>生産体制最適化 (大和製薬との連携強化)</li> </ul> </li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>②サステナブル調達</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナブル調達に関するアクションプランの作成・運用:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- サプライヤーへのサステナブル調達ガイドラインの遵守依頼</li> <li>- サプライヤー調査の体制構築、調査票の作成</li> <li>- サプライヤー調査の実施、回答分析</li> </ul> </li> </ul>		△
従業員の就業環境の向上	③従業員の能力開発・就業環境の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>[ カテゴリー1: 人材育成 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>階層別研修の内容の充実</li> <li>eラーニング教育等による職種別研修の充実 (部門別、テーマ別)</li> </ul> </li> <li>[ カテゴリー2: 働き方改革 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>育児・介護休職制度の利用者数: 15名</li> <li>女性管理職比率: 15%</li> <li>健康診断受診率: 100%</li> <li>ワーク・ライフ・バランスの向上 (育児休暇、介護休暇、時短勤務制度などの効果的な運用など)</li> <li>ダイバーシティの推進 (女性活躍、障がい者雇用、高齢者就業の推進)</li> <li>健康経営の推進 (健康企業宣言「Step 2 認定証」の取得)</li> </ul> </li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たな人事制度の運用</li> <li>キャリアパスプログラムの導入</li> <li>階層別研修の実施 (ダイバーシティ研修、中途入社研修を含む)</li> <li>全社的な研修ツールの導入 (eラーニング)</li> </ul>	P.45 P.46	<ul style="list-style-type: none"> <li>マネジメント能力向上のための管理職研修の導入</li> <li>eラーニング教育等による職種別研修の強化・浸透 (部門別、テーマ別)</li> <li>キャリアパス構築のための人事異動の活性化</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>[ カテゴリー1: 長時間労働の削減 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>一人当たり残業時間の減少率: 5.0%</li> <li>有給休暇平均取得日数: 12.0日/年</li> <li>下記の取組みを継続的に実施する。                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>時間外労働の削減策の実施 (負荷軽減、人員増強など)</li> <li>有給休暇の取得促進 (取得予定登録、モニタリングなど)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>[ カテゴリー2: ハラスメントの防止 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント防止研修受講率 (全社員対象、新入社員対象): 各100%</li> </ul> </li> </ul>		△		<ul style="list-style-type: none"> <li>育児・介護休職制度の利用者数: 13名</li> <li>女性管理職比率: 10.0%</li> <li>健康診断受診率: 97.9%</li> <li>ワーク・ライフ・バランスの向上 (育児休暇、介護休暇、時短勤務制度などの運用推進、有給休暇制度の改善)</li> <li>ダイバーシティの推進 (女性活躍、障がい者雇用、高齢者就業の推進)</li> <li>健康経営の推進 (体のケア、心のケアの継続)</li> </ul>
	④労働基準の遵守	<ul style="list-style-type: none"> <li>[ カテゴリー1: 長時間労働の削減 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>一人当たり残業時間の減少率: 5.0%</li> <li>有給休暇平均取得日数: 12.0日/年</li> <li>下記の取組みを継続的に実施する。                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>時間外労働の削減策の実施 (負荷軽減、人員増強など)</li> <li>有給休暇の取得促進 (取得予定登録、モニタリングなど)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>[ カテゴリー2: ハラスメントの防止 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント防止研修受講率 (全社員対象、新入社員対象): 各100%</li> </ul> </li> </ul>	○		<ul style="list-style-type: none"> <li>一人当たり残業時間の減少率: 9.7%</li> <li>有給休暇平均取得日数: 14.2日/年</li> <li>時間外労働の削減策の実施 (負荷軽減、人員増強、対策報告書による管理など)</li> <li>有給休暇の取得促進 (取得予定登録、モニタリングなど)</li> </ul>	P.49 P.50
	⑤人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>[ カテゴリー: 人権侵害の防止 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>人権侵害に関する「通報・相談窓口」の設置・運用</li> <li>人権デューデリジェンスの実施</li> <li>従業員の人権意識の向上 (方針周知、研修実施等)</li> </ul> </li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイトグループCSR方針での「人権の尊重」の表明 (継続)</li> <li>「人権の尊重に関する方針」のホームページ掲載</li> <li>人権の尊重に関する取組み実施 (ハラスメント社外相談窓口開設、eラーニング研修など)</li> </ul>	P.51 P.52	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権侵害に関する「通報・相談窓口」の設置・運用</li> <li>従業員の人権意識の向上 (方針周知、研修実施等)</li> </ul>
	コーポレートガバナンスの充実	⑥グループガバナンスの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>[ カテゴリー: グループガバナンスの充実 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ダイトのガバナンス強化:                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>* 取締役会の更なる機能向上</li> <li>* リスクマネジメントの強化</li> <li>* コンプライアンス推進の強化</li> <li>* 内部監査の実効性強化</li> </ul> </li> <li>大和薬品、大和製薬のガバナンス強化:                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>* 経営監視の強化</li> <li>* リスクマネジメントの強化</li> <li>* コンプライアンス研修の実施</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイトのガバナンス強化:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>* 取締役会の実効性評価結果: 実効性維持</li> <li>* 改訂コーポレートガバナンス・コードへの対応</li> <li>* リスクマネジメントの推進</li> <li>* コンプライアンスの推進 (コンプライアンス研修の継続実施)</li> </ul> </li> <li>大和薬品 (下奥井工場)、大和製薬のガバナンス強化:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>* 取締役会 (毎月) へのダイト取締役の出席</li> <li>* 内部監査の実施 (リスク管理、コンプライアンスを中心に): 実施完了</li> </ul> </li> </ul>	P.59 P.70
⑦腐敗防止			<ul style="list-style-type: none"> <li>[ カテゴリー: 贈収賄の防止 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>「腐敗 (贈収賄) 防止指針」のダイトグループ全体への周知・啓発</li> <li>「腐敗 (贈収賄) 防止ガイドライン」の社外への周知・啓発</li> <li>従業員の腐敗防止意識の向上</li> </ul> </li> </ul>		△	
環境保全への対応	⑧気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>[ カテゴリー: GHG排出量の削減 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Scope 3 排出量の算定 (単体、連結グループ)</li> <li>長期的なGHG削減目標の策定</li> <li>太陽光発電設備の設置によるGHG排出量の削減</li> <li>TCFD提言のシナリオ分析の結果を踏まえた対応策の検討、指標・目標の設定</li> </ul> </li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>省エネルギー・GHG排出量削減の取組み実施 (設備更新、太陽光パネルの設置など)</li> <li>Scope 1、2 排出量の算定 (連結)</li> <li>Scope 3 排出量の算定 (ダイト単体)</li> <li>今後のGHG排出量削減への計画 (長期的な削減目標の設定)</li> </ul>	P.54 P.57	<ul style="list-style-type: none"> <li>Scope 3 排出量の算定強化及び削減目標の策定</li> <li>長期的なGHG削減目標の達成に向けた施策の推進 (再生可能エネルギーの導入など)</li> <li>太陽光発電設備の設置によるGHG排出量の削減</li> <li>TCFD提言のシナリオ分析の結果を踏まえた対応策の検討</li> </ul>
		⑨水資源に関する管理活動の推進		<ul style="list-style-type: none"> <li>[ カテゴリー1: 取水量の削減 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>取水量に関する長期的な削減目標の確立</li> <li>更なる取水削減策の推進 (環境マネジメントシステムの導入)</li> </ul> </li> <li>[ カテゴリー2: 排水水質管理 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>BOD基準値などを用いた水質管理強化の検討・実施</li> <li>遠隔監視システムの導入による水質監視の強化</li> </ul> </li> </ul>		△
		<ul style="list-style-type: none"> <li>[ カテゴリー: 水質管理 ]                             <ul style="list-style-type: none"> <li>BOD基準値などを用いた水質管理強化の検討・実施</li> <li>遠隔監視システムの導入による水質監視の強化</li> </ul> </li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>水質規制違反件数: 0件</li> <li>水質管理の取組み実施</li> <li>遠隔監視システムの導入</li> </ul>	P.58	<ul style="list-style-type: none"> <li>BOD基準値などを用いた水質管理強化の検討・実施</li> <li>遠隔監視システムの活用による水質監視の強化</li> </ul>

\* [2025年5月目標の達成度] ○: 全ての目標を概ね達成 △: 一部の目標が未達

# CSRマテリアリティ活動報告

ダイトグループの5つのマテリアリティに含まれる「主要なテーマ①～⑤」について、2025年5月期の活動実績と進捗状況をご報告します。



## ① 医療費削減、患者負担軽減への取組み

当社グループでは、ジェネリック原薬及びジェネリック製剤（以下、「ジェネリック医薬品」といいます。）を製造し、医薬品メーカーへ販売しています。原薬、製剤ともに研究開発を強化し、品目数の増加を図っています。また併せて、生産能力の増強やグループ各社との連携による生産体制の最適化を図りながら、低コストで高品質な製品の安定供給に努めています。

ジェネリック医薬品は先発医薬品と比べて薬価が低く安価であるため、社会全体の医療費における薬剤費の削減や、薬の消費者である患者様の費用負担軽減にも役立っています。

当社グループでは、品目数増加の管理指標として、原薬では「MF登録数」、製剤では「新規薬価収載件数」を採用しており、加えて、「ジェネリック医薬品の供給による医療費削減効果（出荷ベース）」を算出しています。2025年5月期の原薬、製剤の主な状況は、以下のとおりです。

### 【原薬】

#### (1) MF登録数の推移

	2022年5月末	2023年5月末	2024年5月末	2025年5月末
MF登録数 (うち新規登録数)	106件 (3件)	103件 <sup>*1</sup> (0件)	103件 (0件)	106件 <sup>*2</sup> (4件)

(注) \* MFとは「原薬等登録原簿（マスターファイル）」のことで、原薬等の製造業者が、製造方法や製造管理・品質管理に関する情報等を承認審査に先立ち、審査当局に登録しています。なお、すでにその役目を終え今後製造されることのない品目については、登録整理としてMFからの削除を行います。

\* 各期末日時点における当社グループ全体のMF保有数を記載しています。

\* 1 2023年5月期は既存品目3件の登録整理（MF削除）を行ったため、前期比で3件減少しています。

\* 2 2025年5月期は4件の新規登録があった一方で、既存品目1件の登録整理（MF削除）を行ったため、前期比で3件増加しています。

### (2) 生産能力増強

ジェネリック向け原薬の需要拡大を受け、「第七原薬棟」を2022年5月に新設しました。これにより、原薬生産能力は従来比約30%増加し、2023年1月から商用生産を開始し、その後も稼働率の向上を図っています。

### (3) 生産体制最適化

当社は2025年6月1日付で、完全子会社であった大和薬品工業株式会社を吸収合併し、両者の隔たりをなくすことで連携を強化し、生産効率の向上と安定供給力の強化を図っています。

また、グループ会社である中国の千輝薬業（安徽）有限責任公司、安徽鼎旺医薬有限公司との連携も強化し、適切な製造分担のもとで供給力を強化しながら、製造コストの低減と高品質の維持を図っています。

### 【製剤】

#### (1) ジェネリック医薬品 新規薬価収載件数の推移

< 新規薬価収載件数 >

	2022年5月期	2023年5月期	2024年5月期	2025年5月期
新規薬価収載件数	2成分4規格	なし	2成分5規格	3成分4規格（下記）

新規収載時期	品目名	薬効
2024年6月	ゾニサミドOD錠 酢酸亜鉛顆粒	パーキンソン病治療薬 ウィルソン病/低亜鉛血症治療剤
2024年12月	ビルダグリプチン錠	2型糖尿病治療薬

(注) \* 薬価収載とは、販売が厚生労働省によって認められた医薬品が、厚生労働省が定めた薬価基準（価格の一覧表）に公定価格として記載されることです。これにより、市場への供給が可能となります。

\* 薬価収載の時期は、毎年6月と12月（年2回）です。

## (2) ジェネリック医薬品の供給による医療費削減効果（出荷ベース）

2025年5月期の削減効果：約 **425** 億円

(注) \* 当社が当該期に医薬品メーカーへ販売したジェネリック医薬品が全て市場へ供給され、消費された場合を想定して算出しています。  
\* 算出方法は、各品目の年間出荷数量に当該品の先発薬価と後発薬価の差額を乗じて得られた数値を合算しています。

## (3) 生産能力増強

各種医薬品の需要増加や受託案件の増加を踏まえ、生産能力の大幅な増強を図るため、「第十製剤棟」を2023年12月に新設しました。これにより、製剤生産能力は従来比約30%増加を見込み、2024年8月から商用生産を開始し、その後も稼働率の向上を図っています。

## (4) 生産体制最適化

子会社である大桐製薬（中国）有限責任公司との連携を強化し、グループ内で原薬から製剤までの一貫通貫生産を行えるという強みを活かしながら、製造コストの低減と安定供給力の強化を図っています。

### 2025年5月までの目標に対する進捗総括

- 原薬では、MFに関して、既存品目の登録整理が一部ありましたが、研究開発の成果として過去4年間で合計7件の新規登録を実現しています。生産に関しては、第七原薬棟の稼働率向上に加え、大和薬品工業の吸収合併や中国のグループ各社との連携強化を行い、生産効率の向上と安定供給力の強化を図っています。
- 製剤では、一部滞りが見られたものの、毎年の新規薬価収載は概ね達成されており、ジェネリック医薬品の供給による継続的な医療費削減を実現しています。また、第十製剤棟の稼働率向上を図っているほか、中国国内市場への販売開始と今後の事業拡大に際し、大桐製薬との連携強化や体制整備を進めています。
- 2025年5月期を終えて、医療費削減や患者負担軽減に向けて、当社グループのこれまでの活動を更に拡充しながら、生産性の向上と安定供給の強化を図っていくことが重要であると認識しています。
- そのため、今後は、原薬、製剤ともに、研究開発・品目選定の強化、新たな工場の更なる稼働率向上、グループ各社との連携強化に努め、生産性・収益性の向上を図りながら、高品質な製品の安定供給に努めていきます。
- またジェネリック医薬品業界全体における生産性と安定供給力の強化に向けて、品目統合・事業再編に関わる取組みにも注力していきます。



## ② サステナブル調達への推進

中期経営計画に基づき国内外での事業拡大を図っていく上で、サステナブル調達の推進は重要なCSR課題であると認識しています。昨今、当社のお取引先（医薬品メーカー）からもサステナブル調達への協力要請が増加しており、医薬品業界においてもその重要性が高まっています。

将来的なサプライチェーン全体へのサステナブル調達の普及・促進による持続的な安定供給の実現も見据えながら、当社からも能動的にサステナブル調達を推進するべく、以下のような取組みを進めています。

### (1) 「サステナブル行動規範」と「調達基本方針」の遵守

2022年から2023年にかけて、「ダイトグループ サステナブル行動規範」及び「調達基本方針」を策定しました。当社グループでは、これらの規範、方針を遵守しながら、これまで以上に持続可能な社会の構築を意識した調達活動の推進に努めています。

### (2) 「サステナブル調達ガイドライン」のホームページ掲載

サステナブル調達の推進において、サプライヤーに遵守を求める事項を定めたものとして、「ダイトグループ サステナブル調達ガイドライン」を策定し、当社ホームページに掲載しています。

本ガイドラインは、ダイトグループ サステナブル行動規範に基づき、サプライヤーの皆さまに遵守いただきたい原則として定めたもので、行動規範と同様に、製薬企業の持続可能な調達活動等を推進するPSCI原則を参考にしています。

CSRマテリアリティ活動報告

ダイトグループ サステナブル調達ガイドライン（構成項目抜粋）

1. 安全な医薬品・サービスの安定供給を維持継続する責任の遂行
2. 健全で公正・透明な事業活動の徹底
3. 人権の尊重
4. 安全で働きがいのある労働環境の整備促進
5. 地球環境の保全
6. 地域社会の発展への貢献
7. バリューチェーン全体にわたる社会的責任の推進
8. 「ダイトグループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守と経営者の責任



制定：2022年4月14日

\* 各項目の詳細内容については、当社ホームページ内の下記URLにてご確認ください。

▶ <https://www.daitonet.co.jp/csr/sustainablecc/>



(3) お取引先（医薬品メーカー）からのサステナブル調達への協力要請に対応

サステナブル調達またはCSR調達に関する各社の方針やガイドラインに賛同・協力し、アンケート調査等への回答も行っています。今後、当社グループのCSRマテリアリティの各テーマに係る取組みを充実させていくことが、お取引先各社からの期待や要請により一層応えることに繋がると認識しています。

(4) サステナブル調達の運用開始

サステナブル調達の推進に関するアクションプランに基づき、国内の主要な仕入先を対象として「ダイトグループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守依頼を開始し、遵守への協力について同意をいただきました。将来的には、海外を含めたより多くの仕入先（サプライヤー）を対象とすることを視野に入れて、ガイドラインの遵守依頼を進めていきます。また今後は、ガイドライン遵守状況の確認を目的とした調査票の作成に取り組み、同意いただいたサプライヤーを対象にサステナビリティ調査を実施していく方針です。

2025年5月までの目標に対する進捗総括

- 「サステナブル行動規範」及び「サステナブル調達ガイドライン」の策定は完了し、当社ホームページに掲載しています。運用面に関しては、2024年にサステナブル調達の推進に関するアクションプランを作成し、国内の主要な仕入先を対象として「ダイトグループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守依頼を開始し、順次、協力への同意を得ています。
- 2025年5月期を終えて、サステナブル調達を確実に推進していくためには、より多くのサプライヤーの皆さまに、当社グループのサステナブル調達に対する考えを理解・支持していただくとともに、ガイドラインの遵守状況を確認していくことが重要であると認識しています。
- そのため、今後は、上記の方針や行動規範を当社グループ内へ周知徹底するとともに、より多くのサプライヤーに対してガイドラインの遵守依頼を行い、調査票を作成した上で、サステナビリティ調査の実施に取り組んでいきます。



③ 従業員の能力開発・就業環境の向上

【カテゴリー1：人材育成】

今後において中期経営計画の各施策を遂行していく中で、人材育成や従業員の能力開発を適切に行い、一人ひとりの持てる能力を最大限に発揮させ、事業の発展と働きがいの向上に繋げていくことが大切であると考えています。そのための1つの活動として各種研修を開催し、能力開発の機会を積極的に提供することが重要であると考えています。

(1) 新たな人事制度の構築と運用開始

2020年6月より、人事制度の再構築を進めてきました。従来の制度からの主な改訂点は、「人事フレームの変更（等級などの見直し）」、「評価項目の新設（コンピテンシー評価の導入）」、「昇格基準の明確化」などです。社内各部門へのヒアリングを行いながら検討・調整を進めてきた結果、内容が確定し、2023年6月より、新たな人事制度の本格運用が開始しました。今後、この人事制度のもとで、職能要件を踏まえた研修・教育を実施し、人材育成の強化を図っていく方針です。

(2) キャリアパスプログラムの導入

2025年4月より、キャリアパスプログラムとして、「エルダー制度」、「若手グローシッププラン」を導入しており、選出されたエルダーを中心に入社1年目社員のキャリア形成、能力向上を支援しています。今後は、入社2年目、3年目社員を対象にした「グローシッププラン」の作成を予定しています。

(3) 階層別研修の実施

現状の研修体系において、「階層別研修」は全社レベルで管理しており、下記に示す図のとおり、階層ごとに、テーマ・目的を設けて実施しています。  
 （ダイバーシティ研修及び中途入社研修は、階層横断型のものとなります。）  
 今後、管理職を対象にした研修を中心に強化を図っていく方針です。



新入社員研修（2025年4月）

(4) 全社的な研修ツールの導入

職種別研修の充実を図るため、当期から全社的な研修ツールとしてeラーニング（呼称：DAITO Learning）を導入し、以下を中心とした、教育を実施しています。  
 ● テーマ別研修（「メンタルヘルスのセルフケア」、「インサイダー取引規制」など）  
 ● 動画研修：各部署で制作した動画（製造の各種作業手順など）を掲載。  
 いずれも全社員が閲覧可能で、自分のペースで学習を進めることができます。今後、既存のOJT教育と併せて、このeラーニングの有効活用を図っていきます。

■ 階層別研修の体系図



※ダイバーシティ研修は、主として中堅社員層（主任～課長代理）を対象に、ダイバーシティ推進のための環境づくりを目的として実施しています。  
 ※中途入社研修は、直近1年間で入社した中途の正社員（契約社員から正社員登用になった人も含む）を対象に、ダイトの正社員として、社是、経営理念、人事制度、コンピテンシーや求められる役割を理解する目的で実施しています。

## CSRマテリアリティ活動報告

## [ カテゴリー 2 : 働き方改革 ]

## (1) ワーク・ライフ・バランスの向上

当社では長時間労働の削減や、仕事と育児・介護の両立支援などを行い、従業員のワーク・ライフ・バランスを向上させることにより、働きやすい職場環境づくりに努めています。具体的な取組み内容は以下のとおりです。

## ① 仕事と「育児・介護」の両立支援

休業制度：

- 育児休暇、介護休暇、子の看護休暇を設けています。
- 介護休暇と子の看護休暇は、1日単位・半日単位・1時間単位のいずれかから選択して取得可能です。
- 子の看護休暇については、ダイトでは法令より長い適用期間を設けています。  
(法令)：小学校3年生修了まで、子が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日  
(ダイト)：中学校就業の始期に達するまで、子が1人の場合は年間6日、2人以上の場合は年間12日
- 2025年4月より、育児・介護休業法の改正が段階的に施行されており、2025年10月からは育児期の柔軟な働き方を実現するための措置も開始されています。当社でも育児休業を取得しやすい雇用・職場環境の整備を推進し、女性従業員の出産・育児による離職の防止や、男性従業員の育児休業の取得促進を図っています。

時短勤務制度：

- 育児、介護それぞれにおいて、時短勤務制度を設けています。
- 育児の時短勤務制度については、ダイトでは法令より長い適用期間を設けています。  
(法令)：3歳まで ⇒ (ダイト)：小学校3年生の始期に達するまで

## ② 有給休暇制度の改善

働きやすさの向上及び従業員の利便性を考慮し、「時間単位年休制度」並びに「入社時特別休暇付与制度」を導入しました。

## ① 時間単位年休制度

年次有給休暇の日数のうち、1年について5日までを1時間単位で取得可能となりました。

## ② 入社時特別休暇付与制度

初回有給付与日(入社半年後10日付与)までの間に、体調不良等のやむを得ない事情で休暇を取得する際に活用できるよう、入社日に特別休暇を3日付与することとしました。

## (2) ダイバーシティ(多様性)の推進

市場のニーズや人々のライフスタイルが多様化する環境の中で、引き続き事業を拡大し企業価値の向上を図るには、組織内でのダイバーシティの推進が不可欠であると考えています。当社グループでは下記の取組みにより、異なる背景を持つ社員一人ひとりが働きやすく、その能力を発揮できる職場づくりを推進しています。

## ① 女性活躍の推進

- 管理職に占める女性社員の比率：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行を受け、当社では右記の目標を掲げ、「女性管理職の登用推進」と「女性社員の活躍支援」を図っています。2025年5月末の女性管理職の比率は10.0%でした。

目標

女性社員を対象とした管理職(課長職以上)育成キャリア研修を通じて、管理職に占める女性社員の比率を20%にする。

- 男女の賃金の差異：2025年5月期における「労働者の男女の賃金の差異」は下表のとおりでした。今後、差異の縮小に努めていく方針です。

労働者の男女の賃金の差異 (%) \*1, 2

	全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
ダイト	79.1	81.4	77.4
大和薬品工業	64.6	63.3	75.4

(注) ※1. 男性の賃金に対する女性の賃金の割合を示しています。

※2. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものです。

## ② 障がい者雇用の促進

障がい者雇用促進に向けて支援学校とも交流を図り、2025年5月期は、2校からの就業体験の受入れ対応を進めています。また、試験課で雇用している障がい者のスキルアップを目的に、ジョブコーチを招いて支援をいただきながら、新しい業務にチャレンジしてもらうよう取り組んでいます。2025年5月末の障がい者雇用率は1.9%でした。中には、とやまアビリンピック(富山県障害者技能競技大会)に入賞する社員もおり、引き続き、障がい者の特性を考慮し、法定雇用率2.5%の達成を目指して努力してまいります。

## ③ 高齢者就業の促進

改正高齢者雇用安定法の施行も踏まえ、2021年5月期より、60歳から65歳への定年延長を行っています。また、継続雇用を希望する社員を対象に、70歳までの再雇用を行っています。(2023年4月より、再雇用期間の限度年齢を68歳から70歳へ延長しました。) 2025年5月期は1名の希望者が継続雇用となりました。

## ④ ダイバーシティ研修の実施

2025年8月に有識者を講師に招き、「ダイバーシティ研修」を実施しました。

本研修では入社15年目の男性及び女性社員を対象とし、「Diversity(多様性)」「Equity(公正性)」「Inclusion(包括性)」の理解を深め、「unconscious bias(無意識な先入観、考え方の偏り)」への気づきを目的として実施しました。講義に加え、女性活躍に対する周囲のバイアスについてグループディスカッションを行いました。また、eラーニングによるダイバーシティ研修を実施し、社内イントラにて全社員に展開しています。

引き続き、これらの活動を通してダイバーシティを尊重する組織風土の醸成を図ってまいります。



ダイバーシティ研修

## (3) 健康経営の推進

健康経営とは、企業が従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。当社では、従業員が心身ともに健康に働けるよう環境を整備することにより、生産性の向上、離職率の低下、企業イメージの向上といった効果も得られるとの考えに立ち、数年前より健康経営に取り組んでいます。主な取組み内容は、以下のとおりです。

## ① 体のケア

- 健康診断の受診義務化：全社員の健康状態を定期的に確認し健康を維持した労働を確保するため、年1回の健康診断の受診を義務化しています。2025年5月期の受診率は97.9%でした。(休職者を除いた場合は、受診率は99.8%です。)
- 健康診断の結果、再検査が必要になった社員には、人事総務部から受診を促しています。
- 残業時間が月80時間を超えた社員には、一定期間内に産業医との面談を実施することを義務付けています。
- 毎朝の始業時に、全社でラジオ体操を行っています。



## ② 心のケア

- メンタルヘルス窓口の設置：人事総務部が窓口となり対応しています。
- カウンセラーの設置：2020年12月より専門の産業カウンセラーを設置し、月2回当社内の保健室、応接室にてカウンセリングを受け付けています。事前申し込みにより、社員の誰もが利用可能です。
- ストレスチェック診断の実施：メンタルヘルス不調の予防、早期発見を目的に年1回、全社員を対象としたストレスチェック診断を実施しています。2025年5月期の受検率は92.0%でした。未受検の社員への受検勧奨も継続的に実施します。
- 復職支援センターの活用：メンタルヘルス不調による休職者の職場復帰を支援するため、富山障害者職業センターによる「復職支援プログラム」を活用しています。
- eラーニング学習システムの活用：2025年4月に、eラーニング学習システムを利用して自分自身の心身の健康の維持、管理の仕方について学習するセルフケア研修を全社で実施しました。

## CSRマテリアリティ活動報告

## ③ 健康企業宣言の取組み

- 2020年4月に、協会けんぽが主催する「健康企業宣言」における「Step 1 認定証」を取得し、2023年4月に更新しました。



## 健康企業宣言とは：

企業全体で健康づくりに取り組むことを宣言し、一定の成果を上げた場合は健康優良企業として認定される制度です。Step 1（銀の認定）とStep 2（金の認定）の2段階があります。

今後は「Step 2 認定証」の取得を目指し、次のような事項を改善課題として取り組みます。

- 増築した建屋を含め、社内適所への健康測定機器の設置（AEDは設置完了）
- より機能的なメンタルヘルス推進委員会の構築
- 健康企業を志向したPDCAサイクルの確立
- 健診結果に応じたタイムリーなフォロー（検査受診の推奨など）

## 2025年5月までの目標に対する進捗総括

## [ カテゴリー 1：人育成 ]

- 新たな人事制度のもとで、全社的な研修体系が構築され、階層別研修と職種別研修が実施されています。2025年からはeラーニングを導入し、職種別研修の充実を図っています。そのほか、キャリアパスプログラムとしては、社内公募制度、セカンドメント制度、エルダー制度、若手グロースアッププランを導入し、従業員のキャリア形成を支援しています。
- 2025年5月期を終えて、引き続き、キャリアパスも考慮しながら、従業員一人ひとりにより適した能力開発の機会を提供できるように、研修内容を充実させていく必要があると認識しています。
- そのため、今後は、管理職向けを中心として階層別研修の内容の充実を図るとともに、eラーニングの有効活用による職種別研修の強化を図っていきます。

## [ カテゴリー 2：働き方改革 ]

- ワーク・ライフ・バランスの向上に関しては、育児休業制度の利用者数は、男性も含めて以前よりも高水準で推移しています。有給休暇に関しても、時間単位年休制度を導入しており、取得日数は増加傾向にあります。2025年5月期を終えて、従業員一人ひとりのライフイベントに柔軟に対応できる労働環境の実現が重要であると認識しています。そのため、今後も、休業を取得しやすい雇用・職場環境の整備に注力し、育児休業や有給休暇の取得促進を図っていきます。
- ダイバーシティの推進に関しては、女性管理職の比率は減少傾向にありますが、障がい者雇用率はやや改善しています。高齢者就業については、再雇用期間の延長（68歳から70歳へ）の後、毎年数名の継続雇用を行っています。2025年5月期を終えて、持続可能でしなやかな組織を構築するためにも、社内のダイバーシティの充実に向けた職場環境づくりが重要であると認識しています。そのため、今後も、ダイバーシティ研修の実施等を含め、多様性に関する全社的な意識向上と、女性活躍の推進、障がい者雇用の促進に取り組めます。
- 健康経営の推進に関しては、健康診断受診率は毎年100%に近い状態であり、体のケア、心のケアに関する各種取り組みも継続的に実施されています。メンタルヘルスについては、「セルフケア」のeラーニング研修も実施しました。2025年5月期を終えて、組織の活性化を図る上でも、健康経営により一層取り組み、従業員の心身の健康づくりを継続的に支援していくことが必要であると認識しています。現在は「健康企業宣言」のStep 1（銀の認定）まで取得していますが、今後はStep 2（金の認定）で求められているレベルの対応にも着手し、認証取得を目指します。

## ④ 労働基準の遵守

今後の事業拡大に伴い、各部門の業務負担の増加等により、時間外労働が増加する可能性が考えられます。また、様々な要因により、ハラスメントが発生する可能性も考えられます。そうしたことで、職場の働きやすさや生産性に悪影響が生じることがないように、時間外労働の削減やハラスメント防止への取組みを更に強化し、労働基準の遵守に努めていく方針です。2025年5月期の主な取組み内容は以下のとおりです。

## [ カテゴリー 1：長時間労働の削減 ]

## (1) 時間外労働の削減策の実施

- 負荷軽減策：各部門にて、業務分担、ローテーション、多能化、業務の平準化、効率化を適切に実施し、特定の人への仕事の偏りや負荷の増大をなくすように努めています。
- 人員の増強：毎年、新卒者及び中途社員の採用を積極的に進め、人員不足の部署や負荷が増えている部署を優先的な対象として、人員補充を行い、各部署の戦力増強による残業時間の削減を図っています。2025年5月期においては、品質保証部門、試験部門での増員を行ったほか、管理部門でも一部増員を行っています。増員の結果、全社での月平均時間外労働時間は前期比9.7%減少しました。
- 毎月、人事総務部から各部署の上長に対し「長時間残業者の通知（アラート）」を出し、残業時間が45時間超、80時間超などの該当者に時間外労働の上限を意識付けしています。
- 特に、80時間超過者に関しては、「長時間労働者の発生要因と今後の対策に関する報告書」と「長時間労働発生に関する経過報告書」により、部門長を交えた管理を行い、着実な対策実施による状況改善と残業時間削減を図っています。
- 毎月の安全衛生委員会や、内部監査室による年次の業務監査においても、時間外労働の状況を厳しくチェックしており、改正労働基準法の確実な遵守に努めています。

## (2) 有給休暇の取得促進

- 2019年4月よりの労働基準法改正に伴い、全社員に対して、「年間5日以上」の有給休暇取得を促しています。
- 当社では、2025年4月より「時間単位年休制度」を導入し、1時間単位での有給休暇の取得が可能となっています。
- 取得の進捗状況は、勤怠管理システムでの取得予定登録・アラート表示等により、各部署の勤怠管理者及び人事総務部が把握・調整を行っています。
- 2025年5月期の有給休暇平均取得日数は14.2日/年となっています。

## [ カテゴリー 2：ハラスメントの防止 ]

当社では、社員の働きやすさ・働きがいを重視し、常に健全な職場環境を維持するために、パワーハラスメントをはじめとした各種ハラスメントの防止に努めています。

2020年6月からの改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）や改正男女雇用機会均等法の施行も踏まえ、ハラスメントに関する社内の理解促進と意識向上を図るため、専門の社会保険労務士を講師に招き、定期的に研修を実施しています。

2025年5月期の主な取組み実績は以下のとおりです。

## (1) ハラスメント実態把握アンケートの実施（2024年10月～11月）

ハラスメント防止研修の実効性の向上や、職場環境の改善に繋げる目的で、ハラスメントに関する実態把握アンケートを全社員を対象に実施しました。

## (2) ハラスメント防止研修の実施（2025年3月～5月）

研修内容を一般職向けと管理職向けに分けた上で、対面形式での研修を全社員・役員を対象に実施しました。（1回当たり20～40名の参加で、複数回にわたって実施）

各研修では、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントに関して、講師から講義を受けたほか、実態把握アンケートの内容も踏まえ、より身近に起こり得るような複数の事例を題材としたグループワークも実施しました。

研修時期	研修名	受講率
2025年3月～5月	ハラスメント防止研修（全社員対象）	98.2%
2025年4月	ハラスメント防止研修（新入社員対象）	100%
2025年5月	ハラスメント防止研修（取締役・執行役員対象）	100%

今回の研修の受講率は、昨年の82.4%から98.2%へ上昇しました。研修後のアンケート結果では、研修内容の理解度について「理解できた・概ね理解できた」が99%以上と高水準であり、対面形式とグループワークの効果が確認されました。

今後の課題としては、相談窓口の周知不足の改善、相談後の会社対応に関する安心感の向上、研修内容の更なる深化などが挙げられます。

## CSRマテリアリティ活動報告

## (3) ハラスメントの「社外相談窓口」の開設 (2025年4月)

2025年4月より、ハラスメントに関する「社外相談窓口」を開設しました。この相談窓口では、相談者本人の希望に沿った形で、専門家による適切な対応やアドバイスを受けることができ、より相談しやすい体制が確保されています。

## 2025年5月までの目標に対する進捗総括

## [ カテゴリー1：長時間労働の削減 ]

- 目標であった「一人当たり残業時間の減少率：5.0%」と「有給休暇平均取得日数：12.0日/年」は、概ね達成されています。
- 2025年5月期を終えて、長時間労働の削減は従業員の心身の不調の発症リスクを減らし、高い生産性を維持するために重要な施策と認識しています。
- そのため、今後も長時間労働の削減に向けた各部門の負荷軽減、人員増強に関する施策の強化と、有給休暇の取得促進を継続的に実施していきます。

## [ カテゴリー2：ハラスメントの防止 ]

- ハラスメント防止研修は、全社員向けと新入社員向けに分けて、年1回、継続的に実施されています。受講率については、全社員向けは目標の100%には届かなかったものの、過去3年間において、91.9%→82.4%→98.2%と高水準で推移しています。また、新規の取組みとして、アンケートによる実態把握や、社外相談窓口の開設も行われています。
- 2025年5月期を終えて、ハラスメントを防止し良好な職場環境を維持するためには、従業員一人ひとりの理解と意識を高め、ハラスメントを許さない社内風土を醸成することが必要であると認識しています。また、安心して相談できる体制づくりも必要であると考えています。
- そのため、今後もハラスメント防止研修の定期的な実施により、全社的なハラスメント防止意識の向上を図りながら、関連対応の強化にも努めていきます。



## ⑤ 人権の尊重

国際社会では、企業の事業活動が人権に与える影響への関心が高まっています。当社グループでは、人権の尊重は全ての事業活動の基盤にあるものと認識しており、バリューチェーン全体を通じて人権尊重の責任を果たしていくことが重要であると考えています。今後、国内外において事業拡大に伴う従業員数の増加や取引先の拡大等が見込まれる中で、適切な人権方針に基づき、人権の尊重に関する取組みを強化していく方針です。

## [ 2025年5月期の取組み内容 ]

## (1) 継続的な取組み

- 「ダイトグループCSR方針」において、以下を表明。

## [3] 人権の尊重

ダイトグループは、全ての人々の人権及び労働者の基本的権利を尊重します。また、あらゆる差別やハラスメントを禁止し、多様性を尊重します。強制労働、児童労働には直接的にも間接的にも加担しません。

- 「ダイトグループ サステナブル行動規範」においても、人権の尊重に言及。

## (2) 「人権の尊重に関する方針」のホームページ掲載

ダイトグループが人権尊重の責任を果たすための具体的な方針を示すものとして、「ダイトグループ 人権の尊重に関する方針」を策定し、当社ホームページに掲載しています。

策定の際には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で要求される事項を全般的に踏まえながら、FTSE Russell ESG RatingsやCHRB (Corporate Human Rights Benchmark) などのESG格付機関の調査項目も参照しました。

## ダイトグループ 人権の尊重に関する方針 (構成項目抜粋)

1. 人権方針の適用範囲
2. 人権の尊重に対するコミットメント
3. 人権に関するガバナンス体制
4. 人権デューデリジェンス
5. 救済
6. ステークホルダーとの対話・協議
7. 情報開示
8. 人権方針の周知浸透・教育
9. 人権方針の策定プロセスと見直し



\*各項目の詳細内容は、当社ホームページ内の下記URLにてご確認ください。

▶ <https://www.daitonet.co.jp/csr/humanrights/>



制定：2022年12月9日

## (3) 人権の尊重に関する実施事項

## ① 障がい者雇用の促進

多様性の尊重の一環として、障がい者の特性や適性を活かした雇用を促進するため、県外のサテライトオフィスと契約し、雇用障がい者数の増加を図っています。

## ② ハラスメント社外相談窓口の新規開設

専門家による適切な対応や相談しやすい環境の構築のため、社外相談窓口を2025年4月に新規開設しました。

## ③ eラーニング研修の実施

ダイバーシティに関するコンテンツについて、2025年8月～10月に全社員対象のeラーニング研修を実施しました。

## ④ エンゲージメントサーベイの実施

職場環境の向上を図るため匿名のアンケートを実施し、組織課題の把握、改善施策の検討に活用しています。

## 2025年5月までの目標に対する進捗総括

- 「人権の尊重に関する方針」の策定は完了し、当社ホームページに掲載しています。人権侵害に特化した相談窓口は設置していませんが、ハラスメント防止対応の強化のため、社外相談窓口を新たに開設しています。また、人権尊重をテーマとした対面研修や、多様性 (ダイバーシティ) の尊重に関するeラーニング研修も実施しています。
- 2025年5月期を終えて、引き続き、人権の尊重に関する従業員一人ひとりの理解促進や意識向上に努め、会社全体として人権尊重の責任を果たしていくことが重要であると認識しています。
- そのため今後も、ハラスメント防止や多様性の尊重を含めた人権に関わる研修・教育を定期的に行い、従業員の人権意識の向上を図っていきます。また併せて、エンゲージメントサーベイの結果等も踏まえて、人権に関する課題を把握し、職場環境の改善に繋げていきます。



## ⑥ グループガバナンスの充実

「⑥グループガバナンスの充実」についてはP.59～70をご参照ください。

CSRマテリアリティ活動報告

⑦ 腐敗防止

昨今、腐敗防止は国際的に非常に重要な課題となっています。当社グループにおいても、今後の海外展開等を進める中で、腐敗行為や贈収賄行為に巻き込まれるリスクもあることから、腐敗防止に関する取組みを強化し、健全で公正・透明な事業慣行の徹底を図っていく方針です。それにより、社会からの信頼保持に努めるとともに、広くは、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

[ 2025年5月期の取組み内容 ]

(1) 継続的な取組み

- 「企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針」を定め、年度ごとに、医療機関等に対する資金提供内容（臨床試験費等）を当社ホームページにて公開しています。

▶ <https://www.daitonet.co.jp/company/transparency/>



- 「ダイトグループCSR方針」と「ダイトグループ サステナブル行動規範」において、贈収賄・汚職の禁止に言及しています。

(2) 腐敗防止に関する基本方針（指針・ガイドライン）のホームページ掲載

腐敗防止に関する基本方針として、「腐敗（贈収賄）防止指針」と「腐敗（贈収賄）防止ガイドライン」を策定し、当社ホームページに掲載しています。

本指針は、贈収賄防止に関するダイトグループの基本的な考え方と対応方針を示したものです。また、本ガイドラインは、ダイトグループが贈収賄防止を徹底するために、お取引先へご理解いただきたい事項をまとめたものです。ともに策定の際には、国際基準を踏まえるため、FCPAガイダンスの要求事項を参照しています。

■ **ダイトグループ 腐敗（贈収賄）防止指針**  
 ■ **ダイトグループ 腐敗（贈収賄）防止ガイドライン**

\* 上記指針・ガイドラインの詳細内容は、当社ホームページ内の下記URLにてご確認ください。

▶ <https://www.daitonet.co.jp/csr/anticorrupt/>



(3) 契約書での腐敗防止条項の設置

当社とお取引先との間で締結する様々な契約書においても、腐敗防止または贈収賄の禁止に関する条項が盛り込まれており、腐敗・贈収賄の防止に関係する法律を遵守し、一切の腐敗行為を行わないことについて双方で合意した上で、各種の取引を行っています。

(4) 経費使用ガイダンスの策定

上記のダイトグループ 腐敗（贈収賄）防止指針を補足するものとして、「経費使用ガイダンス」を新たに策定しました。本ガイダンスは、贈答、接待、支払い等における会社経費の適正な利用基準を示すものであり、法令遵守、社会的責任の遂行、社内外の信頼関係の維持を目的としています。

**2025年5月までの目標に対する進捗総括**

- 「腐敗（贈収賄）防止指針」と「腐敗（贈収賄）防止ガイドライン」を策定し、当社ホームページに掲載しています。加えて、「経費使用ガイダンス」を新たに策定し、経費の適正使用を図っています。各種契約書では腐敗防止条項を設置しているほか、腐敗防止をテーマとした研修も実施しています。
- 2025年5月期を終えて、社内外における信頼関係を確保し、健全で持続可能な成長を図っていくためにも、従業員一人ひとりが腐敗防止に真剣に取り組むことが重要であると認識しています。
- そのため今後も、上記指針、ガイドライン、ガイダンスの社内外への周知・啓発と適切な運用に努めるとともに、腐敗防止に関わる研修・教育を定期的実施し、従業員や関係者の腐敗防止意識の向上を図っていきます。

⑧ 気候変動への対応

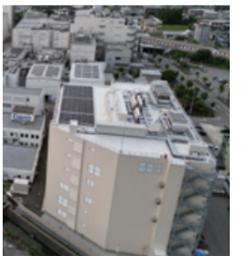
当社グループでは、国内及び中国に原薬・製剤の製造工場を有しています。今後も生産拡大を図っていく方針ですが、昨今の気候変動問題の深刻化に伴い、各国でのGHG排出規制の強化等が想定されるため、GHG排出量の削減や省エネルギー対応の強化が必要であると考えています。2021年より、網羅性・適切性を踏まえた当社グループ全体での「GHG排出量、エネルギー使用量」の集計体制の構築を進めてきており、2023年5月期からはScope 3 排出量（サプライチェーン上のGHG間接排出量）の算定も開始しました。今後、長期的な目標を策定し、GHG排出量削減の取組みを強化していく方針です。

[ 2025年5月期の取組み内容 ]

(1) 省エネルギー・GHG排出量削減への主な取組み（2025年5月期実績）

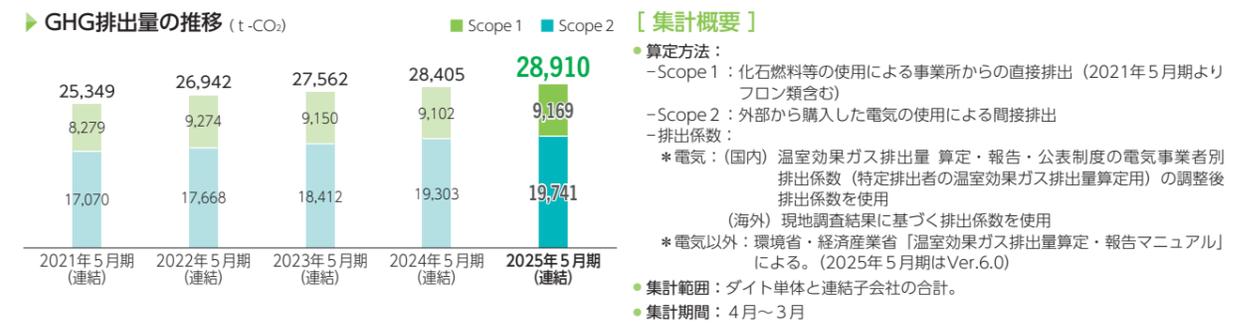
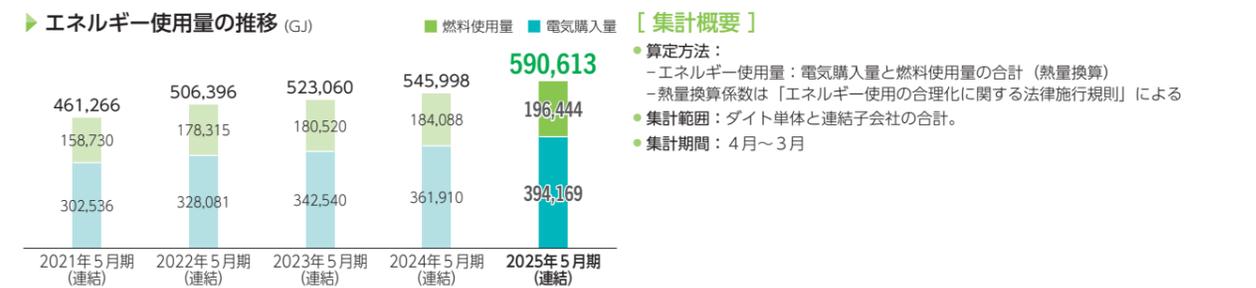
国内外での事業の拡大に伴い、エネルギー使用量及びGHG排出量が増加傾向にあります。これらの増加を少しでも抑え、将来の削減に繋げられるよう、2025年5月期は以下のような取組みを行いました。

- \* 第三製剤棟の受変電設備の更新
- \* 空調設備の室外機への冷却水噴霧による電力使用量の削減（総合研究センター、第十製剤棟にて実施）
- \* 太陽光パネルの追加設置（第十製剤棟屋上）
- \* 製造域及び事務所エリアの空調設備の適正な温度管理（不必要な空調稼働の一層の低減）



(2) Scope 1、2 排出量の算定（連結）

従来の算定方法に従い、2025年5月期においても、連結グループでの「エネルギー使用量」と「GHG排出量（Scope 1及びScope 2）」を算定しています。2021年5月期以降の実績の推移は、下記のグラフに示すとおりです。



(3) Scope 3 排出量の算定（ダイト単体）

昨今、企業自らのGHG排出量の削減のみならず、事業活動を行う上での調達、製造、販売、廃棄といった一連のサプライチェーン全体を通じたGHG排出量の削減を求める動きが強まっていると認識しています。

こうした中で、当社では、サプライチェーン上の間接的なGHG排出量を表すScope 3の15のカテゴリにつき、算定対象カテゴリの特定と算定方針の決定を行い、2023年5月期以降、ダイト単体に関してScope 3 排出量の算定を行っています。2025年5月期の算定結果及びカテゴリ別の算定基準は、次ページの表に示すとおりです。

## CSRマテリアリティ活動報告

### Scope 3 排出量（2025年5月期 ダイト単体）

カテゴリ	GHG排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	割合 (%)
1 購入した製品・サービス	79,792	79.8
2 資本財	13,230	13.2
3 Scope 1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	4,043	4.0
5 事業から出る廃棄物	2,682	2.7
6 出張	134	0.1
7 雇用者の通勤	97	0.1
合計：	99,978	100.0

### カテゴリ別の算定基準

カテゴリ	算出方法及び 排出原単位
1 購入した製品・サービス	算定対象範囲はダイト単体のみとして、年間購入額上位90%のサプライヤーから調達した原材料について算出 〔算定式〕： Σ（購入・取得した製品またはサービスの物量または金額データ × 排出原単位） 排出原単位（物量）は、「IDEAv2.3（サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用）」に基づく値を採用 排出原単位（金額）は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.5 2025年3月」に基づく値を採用
2 資本財	建設・製造が終了した資本財の価格に、価格当たり排出原単位を乗じて算出 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.5 2025年3月」に基づく値を採用
3 Scope 1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	電力、都市ガス、LPGの使用量に排出原単位を乗じて算出 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.5 2025年3月」に基づく値を採用
5 事業から出る廃棄物	廃棄物の種類・処理方法別の排出量に、排出原単位（廃棄物輸送段階含む）を乗じて算出 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.5 2025年3月」に基づく値を採用
6 出張	移動手段別の交通費支給額に排出原単位を乗じて算出 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.5 2025年3月」に基づく値を採用
7 雇用者の通勤	移動手段別に算出した排出量の合計。移動手段別の排出量の算出方法は以下のとおり。 電車通勤：旅客数に旅客移動距離を乗じた旅客キロに排出原単位を乗じて算出 自動車通勤：輸送距離を燃費で除した値に排出原単位を乗じて算出 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.5 2025年3月」に基づく値を採用

### 今後のGHG排出量削減への計画

当期においては、SBT指標などを参照し、2023年度を基準年度として、長期的なGHG排出量の削減目標を設定しました。その中で、Scope 1、2の排出量は、2030年度は基準年度から25%削減を図り、2050年度は実質排出量ゼロを目指します。当面は、再生可能エネルギーの購入により、Scope 2を中心とした削減を図り、単年度ごとに進捗状況の評価を行っていく方針です。なお、Scope 3については、算出精度の向上を図りながら、2027年度までには削減目標を設定する方針です。

#### 2025年5月までの目標に対する進捗総括

- Scope 1、2 排出量については、連結グループ全体での集計体制を整備済みであり、集計マニュアルに基づき、毎期の実績を算定しています。
- Scope 3 排出量については、2023年5月期よりダイト単体での算定を継続しています。2025年5月期を終えて、今後、当社グループの事業規模の拡大等に伴う社会への影響を的確に把握する上で、Scope 3 排出量の算定範囲の拡大（連結グループでの算出など）も重要になってくると認識しています。
- 省エネルギー・GHG排出量削減の取組みについては、受変電設備・空調設備における対応や太陽光パネルの設置等を含め、徐々に進めてきています。また、新たに、GHG排出量の長期的な削減目標も設定しました。2025年5月期を終えて、今後、長期的なGHG削減目標の達成に向けて、取組みを強化していくことが、脱炭素社会の実現と気候変動の抑制に貢献するために重要であると認識しています。
- TCFD提言の枠組みに沿った気候シナリオ分析については、「潜在的な財務影響の定量的な評価」まで完了しています。今後は、その結果を踏まえた対応策を検討し、経営戦略への統合に取り組んでいきます。



## TCFD提言に基づく情報開示

異常気象による災害の増加・激甚化など、気候変動は事業に大きな影響を与える事象となっています。このため、機関投資家を中心とするステークホルダーは、企業に対して、気候変動に関するリスクと機会を特定し、それらが事業に与える影響を評価した上で、重要なリスクの顕在化を防ぎ、重要な機会を享受するための対応を求めています。当社グループにおいても、長期的な観点から気候変動によるリスク・機会と事業への影響を把握して、負の影響を低減するなどの対応に取り組むことの重要性を強く認識しており、2021年12月にワーキンググループを立ち上げ、TCFD提言\*の枠組みに沿ったシナリオ分析を開始しました。以降、気候変動に関するリスク・機会に関して、定性的な評価を経て、複数のシナリオ下での定量的な財務影響の評価まで行っています。今後、具体的な対応策の検討・立案等を進め、取組みの強化と情報開示の充実を図っていきます。

- \* TCFDとは：G20の要請を受け、2015年12月に金融安定理事会により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」のこと。
- \* TCFD提言とは：TCFDが2017年6月に公表した、企業の財務状況に影響のある気候変動関連情報の推奨開示項目等をまとめた、気候変動要因に関する適切な投資判断のための効率的な情報開示を促す提言のこと。

### ≫ ガバナンス

当社では、気候変動に関するリスクと機会の特定と対応策、並びに経営戦略への統合方針や財務計画の素案の策定を、TCFD提言への対応のためのワーキンググループが行い、この結果を経営会議で審議・決定し、取締役会で承認する体制を取っています。当該ワーキンググループには、関連主要部署の執行役員及び責任者がメンバーとして加わっており、全社的なリスクマネジメントの一環として取組みを進めています。

### ≫ 戦略

気候変動に関するリスク・機会については、上述のワーキンググループにおいて、「気候シナリオ分析」による検討を進めています。2022年5月期は、気候変動に関するリスク・機会の定性的な評価を行い、キードライバー（当社の事業に大きな影響を与える可能性のある要因）を特定しました。2023年5月期には、それに続くステップとして、「シナリオ群の決定」と「定量的な財務影響の評価」を行いました。詳細は以下のとおりです。

### シナリオ群の決定について

- 主要な国際機関（IEA、IPCC等）、環境省、気象庁などの公的機関や、研究所、NGO等が公表している情報に基づいた以下の2つのシナリオを前提に、シナリオ分析を行いました。

**1.5℃シナリオ** …… 脱炭素社会への移行が進み、平均気温の上昇が1.5℃に抑えられる世界観。脱炭素に向けた政府による規制や政策が強化されるとともに、顧客の製品・サービスに対する志向も変化し、企業の気候変動対応が強く求められることから、移行リスクが高まると想定される。一方で、気候変動による自然災害の激甚化や増加は一定程度抑制され、物理的リスクは相対的に低いと推測される。

**4℃シナリオ** …… 脱炭素社会への移行が進まず、平均気温が4℃以上上昇する世界観。気候変動による自然災害の激甚化、海面上昇、異常気象の増加など、物理的リスクが高まると想定される。一方で、政府による規制強化が積極的に導入されないなど、移行リスクは低いと推測される。

- 更に、1.5℃と4℃シナリオに整合する、当社が定性的に重要であると判断した気候関連リスク・機会が顕在化した際の影響を変化させるキードライバー（パラメータ情報など）を公表されている情報から特定しました。

### 定量的な財務影響の評価

- 上記の2つのシナリオに基づき、当社が定性的に重要と評価した気候関連リスク・機会が当社の事業や財務状況に与える潜在的な財務影響額を定量的に推算しました。その結果は下表のとおりです。

- なお、以下の気候関連リスク・機会は、昨年の定量的な財務影響の評価の結果、事業や財務状況に与える影響が相対的に小さいと判断し、重要な気候関連リスク・機会から除外しています。

- \* 急性的な物理的リスクのうち、「大雪の激甚化」によるリスク
- \* 慢性的な物理的リスクとしての「地下水使用量の規制下における冷却水の利用増加」
- \* 「顧客企業における脱炭素推進に伴う、外注部分の内製化による生産場所の適正化、技術供与による高付加価値化の需要増加」による機会

## CSRマテリアリティ活動報告

### シナリオ分析に基づく、重要な気候変動に関連するリスク

シナリオ	リスク区分	キードライバー	リスクの内容と潜在的な財務影響額の評価方法	潜在的な財務影響額
1.5℃シナリオ	政策及び法規制 移行リスク	炭素税率の上昇	<b>リスク</b> 租税コストが増加し、製品原価が増加するリスク <b>評価方法</b> 当社が現状から何も削減努力をしない場合の2030年売上高予測から算出したScope 1、2 排出量に、炭素税率を乗じて計算。	約6～8億円
		炭素税の転嫁による原材料価格の上昇	<b>リスク</b> 原材料の価格上昇により製品原価が増加するリスク <b>評価方法</b> 2030年売上高予測から算出した原材料費に、炭素税費用割合を乗じて計算。	約9～13億円
		GHG排出規制の強化（特に中国政府による強い政策）	<b>リスク</b> GHG排出量の増加により、中国での工場稼働停止または減産が強制され、売上収益が減少するリスク <b>評価方法</b> 中国の子会社とグループ会社の売上高が全額毀損する場合を仮定して計算。	約87～131億円
	技術	顧客の低炭素素材への切り替え推進	<b>リスク</b> 環境配慮型施設・設備への転換により、設備投資コストが増加するリスク <b>評価方法</b> 空調設備に関する切り替え投資額を見積った「設備投資コスト」、及び2030年の売上高予測から算出した電力・ガス使用量に各再生可能エネルギーとの価格差を乗じた「再生可能エネルギー導入コスト」を計算。	約3～5億円
4℃シナリオ	物理的リスク 急性的	石油由来の原材料価格の高騰	<b>リスク</b> 石油由来の原材料調達コストが増加し、製品原価が増加するリスク <b>評価方法</b> 2030年の売上高予測から算出した有機溶剤の購入費に、原油価格変動率を乗じて計算。	約0.8～1.2億円
		洪水の激甚化、台風の激甚化	<b>リスク</b> ●工場の浸水被害が発生し、工場の操業が長期間停止するリスク ●自然災害により物流が断絶（入出荷が停滞）し、生産遅延・出荷遅延が生じるリスク ●サプライチェーンが断絶（入出荷が停滞）し、生産遅延・出荷遅延が生じるリスク <b>評価方法</b> 2030年の想定される浸水リスクに応じた営業停止損失額を、固定資産や在庫の評価額など、その他の被災損失額を加味して推計した。 【算定対象会社】：当社、子会社・グループ会社及びサプライヤー	約52～78億円

### リスク管理、指標と目標

上記により、事業に与える影響が重要であると特定された気候関連リスクについては、優先順位を考慮の上、その影響を顕在化させないための対応策を検討・立案し、当社グループの経営戦略に反映していく方針です。

当社グループでは、GHG排出量の削減目標の設定に際し、Scope 1、Scope 2 及びScope 3 をモニタリング指標として採用し、毎年の実績を統合報告書等で開示しています。2025年5月期のGHG Scope 1 排出量、Scope 2 排出量及びScope 3 排出量の実績は、**P.54～55**をご参照ください。

当期においては、SBT指標などを参照し、2023年度を基準年度として、以下のとおり長期的なGHG排出量の削減目標を設定しました。

Scope	2030年度	2050年度
Scope 1 + 2	基準年度（2023年度）に比べ25%削減	実質排出量ゼロを目指す
Scope 3	未定	実質排出量ゼロを目指す

当面は、再生可能エネルギーの購入により、Scope 2 を中心とした削減を図り、単年度ごとに進捗状況の評価を行っていく方針です。なお、Scope 3 については、算出精度の向上を図りながら、2027年度までには削減目標を設定する方針です。

## ⑨ 水資源に関する管理活動の推進

今後、事業拡大を図っていく中で、国内外の生産拡大に排水処理能力の増強が追い付かず、水質汚染が発生するリスクや、国内外の生産拠点で取水制限等による水不足が発生し生産計画が遅延するリスクなどが想定されます。こうしたリスクを低減するため、取水量の削減や排水の水質管理強化を図っていくことが必要であると考えています。2025年5月期の主な取り組み内容は以下のとおりです。

### 【カテゴリー1：取水量の削減】

#### （1）取水量削減策の実績

①当社の排水処理施設では、2024年6月より、液中膜による膜分離と生物処理を組み合わせた排水処理（膜分離活性汚泥法）を導入しています。これにより、排水基準を満たす処理水を安定的に得られるだけでなく、窒素やリンなどの栄養塩類も除去し中水として再利用することによって、排水処理施設での地下水使用量の削減（約10,000m<sup>3</sup>/年）が見込まれます。

②各種エネルギーや水資源の使用の無駄を省き改善に繋げるための「省エネパトロール」を強化し、既存設備における地下水使用量の節約に努めた結果、約36,500m<sup>3</sup>/年の使用量削減が見込まれます。

### （2）取水量削減策の計画

①当社の第六製剤棟、第五製剤棟において、空調機の冷却（予冷）に用いた地下水を地下水ピットに戻して再利用することにより、使用量を削減することを計画しています。使用量の削減見込みは、以下のとおりです。

第六製剤棟：約20,000m<sup>3</sup>/年  
第五製剤棟：約10,000m<sup>3</sup>/年

②当社の原薬製造部においては、生産設備の冷却水として使用している地下水を再利用し、使用量を削減することを計画しています。



### 【カテゴリー2：排水水質管理】

#### （1）水質規制違反件数

当社の2025年5月期の水質規制違反件数は0件でした。今後も違反のないよう、水質管理の強化に努めてまいります。

#### （2）水質に関する取組み実績（2025年5月期）

当工場では、水質汚濁防止法と富山県の条例で定められた排出基準を遵守しています。各製造現場では、排水処理設備の安定的な運転に努め、設備の改善検討や水質監視機器の更新を随時実施するとともに、日常的なパトロールと排水pHの連続監視を行い、環境負荷が大きくなるように維持管理を図っています。また、工業用水として地下水を揚水して使用しているため、地下水の採取に関する富山県の条例に従い、採取量の管理を適切に行っています。

#### （3）遠隔監視システムの導入

当社では、法令や条例に基づき、必要なパラメータについて必要な頻度で排水の水質監視を行っています。2024年6月からは、遠隔監視システム（排水処理施設の24時間自動監視装置）を導入し、pH、ORP、濁度等に異常が検出された場合は、迅速に対応できる体制を整えています。

### 2025年5月までの目標に対する進捗総括

#### 【カテゴリー1：取水量の削減】

- 取水量の削減に向けた準備として、連結グループの取水量集計体制の整備は完了しています。削減策としては、第六、第五製剤棟での地下水の循環利用による削減を計画しているほか、排水処理施設での地下水使用量の削減にも取り組んでいます。
- 2025年5月期を終えて、当社グループで水リスクが顕在化した拠点はありませんでした。今後の気候変動の影響等も考慮し、取水量を削減していくことは重要であると認識しています。
- そのため今後は、長期的な削減目標の設定も視野に入れながら、引き続き削減策の推進に取り組んでいきます。

#### 【カテゴリー2：排水水質管理】

- 日常的な水質管理の取組みやパトロールの実施により、水質規制違反の発生は抑えられています。また、2024年からは排水水質の遠隔監視システムも導入しています。
- 2025年5月期を終えて、生態系や人々の生活への影響も考慮し、排水による環境への負荷を引き続き低減していくことが重要であると認識しています。
- そのため今後は、基準値の厳格化や遠隔監視システムの活用などにより、水質管理体制の更なる強化を図ってまいります。

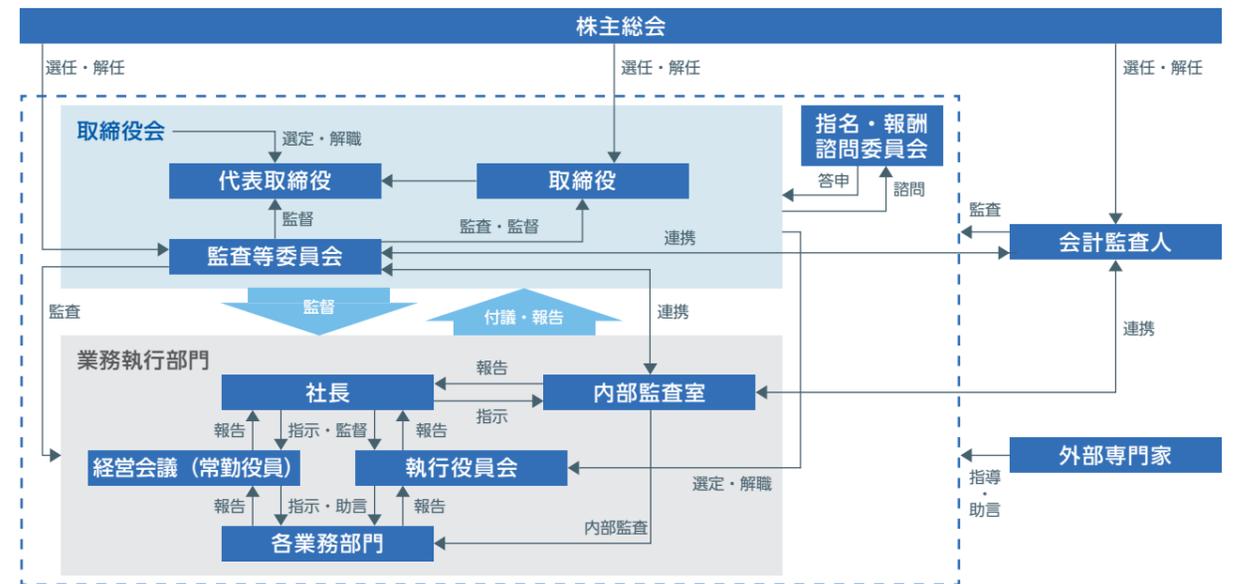
# コーポレートガバナンス

## 基本的な考え方

ダイトグループの持続的な成長と社会的価値の創出の継続は、ステークホルダーの皆さまからの信頼による下支えがあってこそその認識を強く持っています。健全で公正・透明な事業活動の徹底、並びに迅速・果敢な意思決定による安定かつ活力のある経営の確立に向けて、執行役員制度の導入や監査等委員会の設置などコーポレートガバナンスの高度化を推進しています。

## コーポレートガバナンス推進体制

コーポレートガバナンス推進体制図



### ▶ 取締役会

社内取締役4名、及び女性1名を含む社外取締役4名の合計8名の取締役で構成されており、定例取締役会を毎月1回、臨時取締役会を必要に応じて随時開催しています。経営方針、年度予算等の重要事項に関する意思決定や、月次予算統制、その他重要事項の報告を受けることにより、業務執行及び各取締役の職務執行状況を監督しています。また、経営会議での審議内容に対し助言・承認等を行っています。

### ▶ 監査等委員会

監査等委員3名（社外取締役3名）で構成されており、定例監査等委員会を毎月1回、臨時監査等委員会を必要に応じて随時開催しています。監査等委員会では、経営の妥当性・効率性・コンプライアンスに関して幅広く意見交換・審議・検証を行い、経営に対する監査監督及び適時助言・提言を行っています。また、監査等委員は取締役会、経営会議への出席に加え、必要に応じて他の重要会議へも出席することにより、全社の状況を把握しながら経営に対する監視機能を発揮できる体制になっています。

### ▶ 経営会議

常勤取締役4名で構成する経営会議を原則毎月2回開催しています。執行役員が適宜出席し、経営に関する重要事項や業務施策の進捗状況等について報告、審議するほか、取締役と執行役員間の意思疎通を図ることを目的としています。

### ▶ 執行役員会

取締役8名及び執行役員9名（2名の取締役兼務を除く）で構成する執行役員会を原則月1回開催し、取締役会が決定した基本方針の報告を受けて、各執行役員が業務執行にあっています。

### ▶ 内部監査室

内部監査室長1名を含む3名で構成する代表取締役社長直轄の内部監査室を設置しています。年度監査計画に基づき、定期的に全部門の業務執行状況を合法性と合理性の観点から監査し、結果を通知しています。また、内部統制における整備・運用状況に不備がないか評価をしています。

### ▶ 会計監査人

2025年5月期において、当社の会計監査並びに内部統制監査業務は有限責任 あずさ監査法人が担当しています。

### ▶ 外部専門家

経営全般に関わる事項について、弁護士、弁理士、税理士、社労士などの外部専門家と顧問契約を結び、必要に応じて指導や助言を受けています。

### ▶ 指名・報酬諮問委員会

取締役会からの諮問を受け、取締役・執行役員の候補者指名に関する社内検討の結果並びに取締役・執行役員の報酬制度の妥当性等を審議しています。社外取締役3名と代表取締役社長1名で構成されており、社外取締役が委員長を担い、委員の過半数を社外取締役で構成することで、客観性・透明性を強化しています。

## Corporate Governance / Data Section

# コーポレートガバナンス／データセクション

60 コーポレートガバナンス

71 財務データ（連結）／会社概要

72 非財務データ（単体）／編集後記

## コーポレートガバナンス

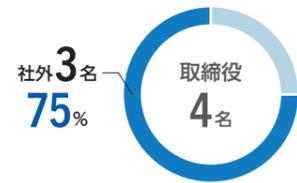
### コーポレートガバナンス体制の強化

当社は、取締役及び執行役員の指名・報酬等に関する手続きについての取締役会諮問機関として、「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。社外取締役3名、代表取締役1名で構成し、社外取締役が委員長を担います。この委員会での社外取締役の比率は75%となり、公正性・透明性及び客観性を強化しています。

また、取締役会の多様性の確保を進めており、取締役8名のうち、社外取締役は4名（うち女性取締役は1名）となっています。

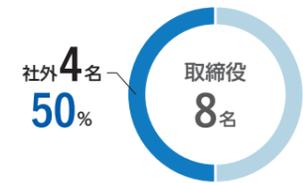
#### 指名・報酬諮問委員会構成

▶▶▶ 社外取締役比率 … 75%



#### 取締役の構成

▶▶▶ 社外取締役比率 … 50%  
(社内4名+社外4名)



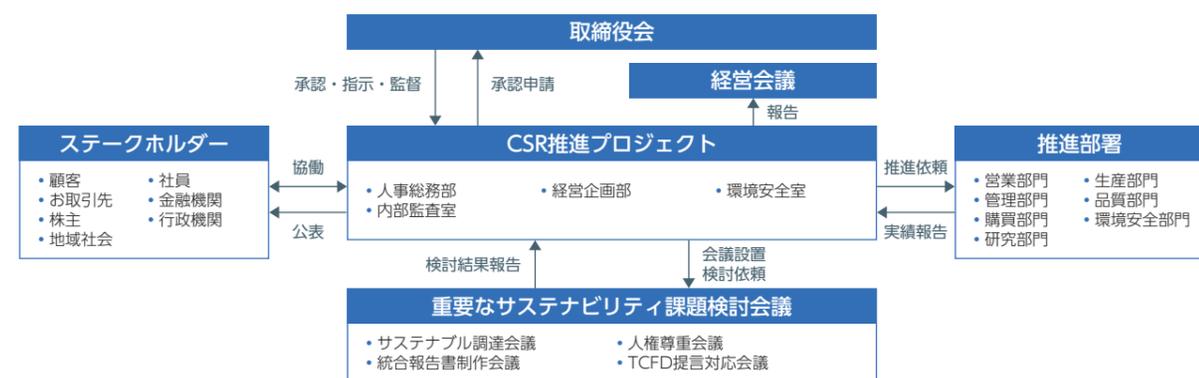
▶▶▶ 女性取締役比率 … 12.5%



### 取締役会のサステナビリティ課題への関与（監督）について

取締役は、CSR推進プロジェクト関連会議に出席し重要なサステナビリティ課題への取組みを監督しています。また、CSR推進プロジェクト事務局は、特定した課題の活動結果を経営会議・取締役会に報告し、承認を得ています。

CSR推進体制図 (2024年9月1日より)



### コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社は、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、コーポレートガバナンス基本方針を策定しています。当社及び当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するためには、株主をはじめとする様々なステークホルダーの方々との適切な協働と有効なコーポレートガバナンスの構築が基盤になると考えており、継続的にこれらを充実するよう取り組んでいます。

当社のコーポレートガバナンス基本方針の詳細並びに、コーポレートガバナンス・コードの各原則への対応状況等はダイトホームページに掲載している下記の資料をご参照ください。

▶ コーポレートガバナンス報告書 ▶▶▶ [https://www.daitonet.co.jp/pdf/ir/governance/pdf\\_governance\\_02.pdf](https://www.daitonet.co.jp/pdf/ir/governance/pdf_governance_02.pdf)

▶ コーポレートガバナンス基本方針 ▶▶▶ [https://www.daitonet.co.jp/pdf/ir/governance/pdf\\_governance\\_01.pdf](https://www.daitonet.co.jp/pdf/ir/governance/pdf_governance_01.pdf)




### 役員 (2025年8月28日現在)



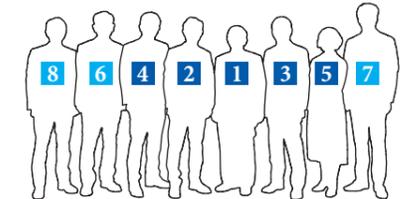
#### 1 取締役

**1** 代表取締役会長  
おつが やすのぶ  
**大津賀 保信**

1975年3月 当社 (旧 大東交通株式会社) 入社  
1986年7月 当社 取締役  
2005年6月 当社 常務取締役  
2007年8月 当社 取締役専務執行役員 管理本部長  
2010年6月 当社 取締役専務執行役員 経営企画室長  
2011年8月 当社 代表取締役副社長  
2012年8月 当社 代表取締役社長  
2022年8月 大和薬品工業株式会社 代表取締役社長  
2024年1月 当社 取締役  
2024年8月 当社 代表取締役会長 (現任)

**2** 代表取締役社長 兼 CEO  
まつもり ひろし  
**松森 浩士**

2008年9月 ファイザー株式会社 執行役員 経営企画統括部長  
2009年12月 当社 取締役執行役員 エスタブリッシュ医薬品事業部長  
2013年4月 当社 取締役執行役員 エスタブリッシュ医薬品事業アジア パシフィック地域戦略担当  
2013年12月 SBIバイオテック株式会社 代表取締役社長 (2014年9月退任)  
2016年10月 武田テバファーマ株式会社 (現 T'sファーマ株式会社) CEO 兼 社長  
2021年10月 当社 代表取締役社長 兼 CEO (2023年4月退任)  
2023年7月 当社 入社  
2023年8月 当社 取締役副社長 経営戦略担当 兼 管理本部長  
2024年1月 当社 代表取締役副社長 経営戦略担当 兼 管理本部長  
2024年8月 当社 代表取締役社長  
2025年1月 当社 代表取締役社長 兼 CEO (現任)



**3** 取締役常務執行役員  
ひづめ かずしげ  
**日詰 和重**

1985年4月 当社 (旧 大東交通株式会社) 入社  
2016年8月 当社 執行役員 製薬本部副本部長 兼 医療薬品部長  
2018年8月 当社 取締役執行役員 営業統括 兼 製薬本部長  
2022年6月 当社 取締役常務執行役員 営業統括 兼 製薬本部長  
2025年8月 当社 取締役常務執行役員 営業統括 兼 製薬本部長 兼 東京支店長 (現任)

【重要な兼職の状況】 大桐製薬 (中国) 有限責任公司 董事

**4** 取締役常務執行役員  
いしだ とおる  
**石田 徹**

2013年7月 武田薬品工業株式会社 製薬本部 光工場 工場長 (2018年3月退任)  
2018年4月 武田ヘルスケア株式会社 (現 アリナミンファーマテック株式会社) 代表取締役社長 (2022年10月退任)  
2022年11月 当社 入社  
2023年9月 当社 執行役員 生産本部副本部長  
2024年1月 当社 執行役員 生産本部長 兼 環境安全室長  
2024年6月 当社 執行役員 生産本部長 兼 製剤製造部長 兼 環境安全室長  
2024年8月 当社 取締役執行役員 生産本部長 兼 製剤製造部長 兼 環境安全室長  
2025年8月 当社 取締役常務執行役員 生産本部長 兼 製剤製造部長 兼 環境安全室長 (現任)

**5** 取締役 (社外)  
こまつ きみこ  
**小松 紀美子**

1980年4月 社会医療法人宏潤会 大同病院 入職  
1996年8月 一般財団法人北陸予防医学協会 入職  
2010年10月 富山産業保健総合支援センター 産業保健相談員、メンタルヘルス対策促進員 (現任)  
2020年12月 マインドプラス富山 代表 (現任)  
2022年8月 当社 社外取締役 (現任)

【重要な兼職の状況】 マインドプラス富山 代表

#### 取締役監査等委員

**6** 取締役監査等委員 (社外)  
やまもと いちぞう  
**山本 一三**

1991年4月 弁護士登録 (富山県弁護士会)  
2008年6月 株式会社リッチェル 社外監査役 (現任)  
2012年8月 当社 社外監査役  
2015年8月 当社 社外取締役監査等委員 (現任)

【重要な兼職の状況】 山本一三法律事務所 所長  
株式会社リッチェル 社外監査役

**7** 取締役監査等委員 (社外)  
さいのう あつし  
**西能 淳**

2006年4月 特定医療法人財団五省会 入職  
2009年5月 同法人 常務理事  
2010年2月 同法人 理事長 (現任)  
2017年8月 当社 社外取締役監査等委員 (現任)

【重要な兼職の状況】 特定医療法人財団五省会 理事長

**8** 取締役監査等委員 (社外)  
うちだ みり  
**内田 稔**

1993年4月 東京銀行株式会社 (現 株式会社三菱UFJ銀行) 入行  
2002年2月 同行 為替資金部欧州室  
2010年4月 同行 市場業務部 シニアアナリスト  
2012年5月 同行 市場企画部 チーフアナリスト  
2022年4月 高千穂大学商学部 准教授  
2024年4月 同大学 商学部 教授 (現任)  
2025年8月 当社 社外取締役監査等委員 (現任)

【重要な兼職の状況】 高千穂大学商学部 教授  
株式会社FDAIco 外国為替アナリスト

## コーポレートガバナンス

### 取締役会等の活動状況

1. 取締役会は、取締役会付議・報告要領に従い、当社の経営に関する基本方針、法令、定款及び取締役会規程に定める事項を決議し、取締役の職務執行を監督し、当社の業務執行を監督しています。また、法令に定められた事項及び重要な業務執行状況について報告を受けています。定例取締役会は株主総会終了後に開催するほか、原則、毎月1回開催し、必要に応じて随時開催しています。
2. 当社は取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。取締役及び執行役員の指名・報酬に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレートガバナンスの充実を図ることを目的としています。
3. 当事業年度における個々の取締役の出席状況、諮問委員会兼務状況及び諮問委員会出席状況については以下のとおりです。

(2025年5月期)

氏名	常勤/社外区分	取締役会出席状況 (全14回)	取締役会、諮問委員会兼務状況	指名・報酬諮問委員会出席状況 (全3回)
大津賀 保信	常勤	14回	—	—
松森 浩士	常勤	14回	指名・報酬諮問委員会	3回
日詰 和重	常勤	14回	—	—
石田 徹	常勤	14回	—	—
埜村 益夫	常勤	14回	—	—
小松 紀美子	社外	13回	—	—
堀 仁志	社外	13回	指名・報酬諮問委員会	3回
山本 一三	社外	14回	指名・報酬諮問委員会	3回
西能 淳	社外	14回	指名・報酬諮問委員会	3回

(注) 取締役監査等委員 埜村益夫及び堀仁志は、2025年8月28日開催の第83回定時株主総会最終の時をもって退任いたしました。

### 取締役会の実効性評価

当社のコーポレートガバナンス体制整備の一環として、当社取締役会（2024年6月～2025年5月の期間に開催）の実効性に関する分析・評価を実施しました。その概要については下記のとおりであります。

1 分析・評価方法	<p>当社取締役会は、取締役会の実効性を分析・評価するため、事務局が作成した各項目5段階での評価及び必要に応じてコメントを記載する方式のアンケートに社外を含む全取締役（監査等委員である取締役を含む）が回答し、自己評価を実施しました。</p> <p>その後、アンケートを回収し、その回答の集計結果に基づき、当社取締役会の現状に対する分析と認識の共有を行い、取締役会の実効性を更に高めるべく、今後の取組み等について議論を行いました。</p>
2 評価項目	<p>全部で25項目におよぶ取締役会の実効性評価に関するアンケートの主な概要は以下のとおりであります。</p> <p>① 取締役会の構成（4項目）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 取締役会の人数の適切性</li> <li>2. 構成員の知識・経験等のバランス</li> <li>3. 構成員の多様性</li> <li>4. 独立社外取締役の人数・割合の適切性</li> </ol> <p>② 取締役会の運営（9項目）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 取締役会に提出される資料や説明の適切性</li> <li>2. 締役に提出される資料の配布・配信時期の適切性</li> <li>3. 取締役会の審議における雰囲気</li> <li>4. 取締役会の開催頻度と事前通知の適切性</li> <li>5. 取締役会における十分な審議時間の確保</li> <li>6. 取締役会資料における情報の網羅性</li> <li>7. 取締役会への付議事項の範囲の適切性</li> <li>8. 取締役会における審議の多角的な検討</li> <li>9. 取締役会における報告事項の適切性</li> </ol> <p>③ 取締役会の審議の充実（7項目）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 企業戦略等の審議時間の確保</li> <li>2. 取締役や経営幹部等の後継者育成議論</li> <li>3. 経営陣の選任・解任・報酬についての議論</li> <li>4. CEOや経営陣幹部の選任・解任プロセスの明確化</li> <li>5. リスク管理体制の整備・運用に対する監督</li> <li>6. 利益相反取引への適切な管理</li> <li>7. 重要な投融資案件等の審議と事後的報告</li> </ol> <p>④ 取締役会のサポート体制（5項目）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 取締役が追加の情報提供を求める機会の確保</li> <li>2. 取締役への情報提供の確保</li> <li>3. 取締役へのトレーニング機会の提供・斡旋体制</li> <li>4. 社外取締役と経営陣との意思疎通の機会の確保</li> <li>5. 取締役と内部監査部門との連携の確保</li> </ol>
3 2024年分析・評価結果に対する取組み及び進捗状況について	<p>各取締役による取締役会の実効性に係る評価の結果、上記の各項目について概ね適切に機能していることが確認され、取締役会の実効性は適切に確保されているものと判断しました。</p> <p>一方で、2024年に取締役会の実効性における課題とした事項について、下記のとおりを進捗を確認しました。</p> <p><b>2024年 指摘事項への対応と進捗状況</b></p> <p>① 取締役会の構成に関する改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若手取締役の不足 →取締役監査等委員の改選により、取締役の若返りを実施。</li> <li>・海外事業への監督力の弱さ →海外事情に詳しい社外取締役を新たに選任。</li> </ul> <p>② 取締役会の運営に関する改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・議案資料の配布時期が遅い →ITインフラ整備により、資料の早期配布が可能に。</li> <li>・議題数が多い場合の議論不足 →ポートフォリオ会議やS&amp;OP会議などの事前会議を充実させ、議論の質を向上。</li> </ul> <p>③ 取締役会の審議の充実に関する改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・重要投資案件の進捗・実績検証不足 →投資評価委員会を立ち上げ、検証を開始。</li> <li>・後継者育成計画の議論不足 →方針を現在検討中。</li> <li>・複雑化する事業リスクへの対応不足 →会議方法の改革を通じて、協議体制を改善。</li> </ul> <p>④ 取締役会のサポート体制に関する改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・取締役へのトレーニング体制の不備 →経営幹部向けのオフサイトミーティングを実施し、教育機会を強化。</li> </ul>

### ガバナンスの高度化に向けた今後の取組み

上記評価結果については2025年8月に取締役会で報告されました。当社取締役会は、今回の評価に基づく議論を重ね、取締役会の実効性の更なる向上を図り、より一層充実したコーポレートガバナンス体制を構築してまいります。

### 監査等委員会監査の状況

監査等委員会は、3名（社外取締役3名）で構成されており、毎月1回、必要に応じて臨時監査等委員会を随時開催しております。監査等委員会においては、経営の妥当性・効率性・コンプライアンスに関して幅広く意見交換・審議・検証し、適宜経営に対して助言や提言を行っております。

監査等委員は経営会議への出席のほか、必要に応じて社内の重要会議へも出席しており、全社の状況を把握しながら経営に対する監視機能を発揮できる体制となっております。

監査等委員会と内部監査室は、日頃から情報共有を行い、連携を取りながら、監査の有効性・実効性の向上を図っております。また、監査等委員会は会計監査人と四半期ごとに意見交換を行い、監査内容の報告を受けるほか、監査計画・実施状況について情報共有を行っております。

監査等委員会は、内部統制部門から内部統制システムの整備状況について随時報告を受け、必要に応じて説明を求めるとしてあります。

当事業年度において、当社は監査等委員会を12回開催しており、個々の監査等委員の出席状況については次のとおりであります。

(2025年5月期)

氏名	開催回数	出席状況
埜村 益夫	12回	12回
堀 仁志	12回	11回
山本 一三	12回	12回
西能 淳	12回	12回

(注) 取締役常勤監査等委員 埜村益夫及び取締役監査等委員 堀仁志は、2025年8月28日開催の第83回定時株主総会最終の時をもって退任いたしました。

監査等委員会における具体的な検討内容は、以下のとおりであります。

- i) 監査方針、監査実施計画
- ii) 会計監査人に関する評価（会計監査の相当性、選・解任、報酬）
- iii) 子会社のガバナンス強化について
- iv) 取締役及び執行役員の職務執行状況確認による競業取引、利益相反取引監査
- v) 内部統制システム整備、運用状況監査
- vi) 指名・報酬諮問委員会により審議・策定された監査等委員を除く取締役の選任・解任・辞任・報酬等について、株主総会で陳述する意見について

監査等委員の主な活動は、以下のとおりであります。

- i) 取締役会、経営会議、執行役員会、経営情報共有会、営業会議、予算ヒアリング等重要会議への出席（経営会議、営業会議、予算ヒアリングは常勤監査等委員のみ出席）
- ii) 代表取締役及び子会社代表取締役及び執行役員へのヒアリング（全監査等委員出席）
- iii) 稟議書、契約書、会議議事録等重要な決裁書類等の閲覧（常勤監査等委員のみ）
- iv) 会計監査人及び内部監査室とのミーティング  
(定期：全監査等委員出席、随時：常勤監査等委員及び出席可能監査等委員出席)  
会計監査人とのミーティング 14回  
内部監査室とのミーティング 4回
- v) KAM（監査上の主要な検討事項）に関する監査法人との協議
- vi) 内部監査室の業務監査

### 株式の保有状況

#### ① 投資株式の区分の基準及び考え方

当社は、株式投資について、専ら株式の価値の変動または配当の受領によって利益を得ることを目的として保有する株式を純投資目的である投資株式、それ以外を純投資目的以外の目的である投資株式（政策保有株式）に区分しております。

## コーポレートガバナンス

### ② 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

#### ● 保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

(政策保有株式に関する方針)

販売先との取引関係維持・強化、医薬品原料・資材の円滑な調達、取引金融機関との円滑な資金調達などの観点から、当社の事業戦略にとって必要と思われる企業に対しては、中長期的な観点から政策的に株式を保有します。また、地域社会への貢献に必要な場合、その他合理的と判断される場合にも保有しますが、保有意義が乏しいと判断される場合は、縮小を進める方針です。

なお、政策保有株主から当社株式の売却の意向が示された場合には、売却を妨げることはいたしません。

(検証の方法)

取締役会では、個別銘柄ごとに取得・保有の意義や資本コスト等を踏まえた採算性及び合理性について検証を行うとともに、継続的に保有先企業との取引状況並びに保有先企業の財政状態、経営成績の状況について検証を行っております。

(検証の内容)

2025年7月の取締役会では、大半の保有株式については、保有意義・資本コスト等を踏まえた採算性及び合理性があると判断する一方、一部の保有株式については、保有意義が乏しいと判断しております。これらについては、取引先等の十分な理解を得た上で、縮小を進める方針です。

(議決権行使)

原則として当該株式発行会社の取締役会の判断を尊重し、当該議案が当社の中長期的な企業価値向上に資するものであるか、株主共同の利益に資するものであるか等を総合的に判断し、適切に行使しております。

詳細は**有価証券報告書**をご参照ください。

## 取締役情報 (2025年8月28日現在)

### 取締役

氏名	役職	選任理由
大津賀 保信 (1950年10月30日生)	代表取締役会長	長年にわたり当社の経営を担っており、社業並びに経営全般に関する豊富な経験と知見を有し、リーダーシップを発揮して経営を統括し、その職務を適切に遂行しているため。
松森 浩士 (1956年7月24日生)	代表取締役社長兼 CEO	長年製薬企業の研究開発業務や企業経営のトップとしての豊富な経験と見識を有しており、こうした豊富な経験と見識を活かして、当社の経営全般の意思決定や業務執行に対する監督等、取締役としての職務を適切に遂行し、企業価値向上に貢献しているため。
日詰 和重 (1962年2月25日生)	取締役常務執行役員	当社で長年にわたる原薬事業及び製薬事業の営業部門での営業活動による豊富な業務経験と幅広い専門知識を有しており、当社の取締役としての職務を適切に遂行し、企業価値向上に貢献しているため。
石田 徹 (1960年12月14日生)	取締役常務執行役員	長年製薬会社の研究開発業務や製造業務に携わり、また企業経営のトップとして豊富な経験と幅広い専門知識を有しております。こうした豊富な経験と見識を活かして当社の取締役としての職務を適切に遂行し、企業価値向上に寄与できると判断したため。
小松 紀美子 (1958年6月20日生)	取締役 (社外)	会社経営に関与された経験はありませんが、産業カウンセラーや公認心理師などの資格者として培ってきた豊富な知識、経験を活かし特に従業員の労務、総合的なメンタルヘルス対策、より良い職場環境構築などについて専門的で客観的な観点から、当社の企業価値向上に貢献いただいているため。

### 取締役監査等委員

氏名	役職	選任理由
山本 一三 (1956年11月14日生)	取締役監査等委員 (社外)	弁護士として培われた専門的な知識、経験及び企業法務に精通し、企業経営を統括するに十分な見識を活かして当社の監査等委員会における監査活動並びに客観的な視点から経営全般における助言をいただいているため。
西能 淳 (1973年7月4日生)	取締役監査等委員 (社外)	医療法人の経営者として培ってきた知識、経験を活かして当社の監査等委員会における監査活動並びに客観的な視点から経営全般における助言をいただいているため。
内田 稔 (1970年7月8日生)	新任 取締役監査等委員 (社外)	国際金融における幅広い知見と豊富な経験、及び金融専門誌等での本邦トップクラスの評価にも裏付けられる高度な分析力を有しており、国家財政や政治体制、国内外の金融市場とも密接に関わる当社経営戦略への客観的な助言や、コーポレートガバナンスにおける適切な監督をいただけるものと判断したため。

## 取締役報酬の決定方針及び2025年5月期実績

1. 取締役（監査等委員以外）の個人別の報酬等の決定方針は取締役会にて決議しております。一方、社外取締役及び監査等委員の報酬については、基本報酬のみとしております。これは、会社業績に左右されない報酬体系とすることで、経営に対する独立性を担保しております。
2. 取締役（社外取締役及び監査等委員以外）の報酬等は、業績の向上を通じて企業価値及び株主価値の持続的な向上を図る機能にも配慮し、個々の取締役の報酬等の決定に際しては、各職責を踏まえ適正な水準とすることを基本としております。また、取締役（社外取締役及び監査等委員以外）の報酬は、世間水準及び会社業績や、従業員給与並びに執行役員報酬とのバランス等を考慮して、適正な目標設定と評価制度の客観的・厳格な評価の実施に基づき決定しております。個別の報酬額決定に当たっては、指名・報酬諮問委員会において当該年度に係る報酬等について審議し、当該報酬案を取締役に答申しております。取締役会は答申内容に基づき、報酬額の審議及び決議を行っております。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の答申内容について、報酬等の内容が取締役会で決議された方針と整合していることを確認し、当該決定方針に沿うものであると判断しております。
3. 取締役（監査等委員以外）の報酬は、取締役報酬規程において就任初年度の役職別標準報酬額を定めております。その就任初年度の報酬額は、執行役員標準報酬に取締役としての監督報酬額を加味した金額としております。再任後の報酬の算定に当たっては、執行役員に対する標準報酬額の改定及び取締役としての監督報酬額の改定が無い場合には原則前年度標準報酬額を基準としております。
4. 取締役（社外取締役及び監査等委員以外）の金銭報酬は固定額の基本報酬と事業年度業績評価により算出する業績報酬で構成しております。それぞれの全体に占める構成割合は固定額の基本報酬50%、事業年度業績評価により算出する業績報酬50%（その内訳は連結純利益計画達成率20%、連結営業利益対前年増減率20%、連結営業利益率計画達成率5%、連結自己資本利益率（ROE）対前年増減率3%、株式取得報酬2%）としております。これを月額報酬と年次賞与に区分して支給いたします。

取締役報酬構成モデル



5. 取締役（社外取締役及び監査等委員以外）の非金銭報酬の内容は当社の株式であり、2015年8月25日開催の第73回定時株主総会においてご承認いただきました監査等委員でない取締役の報酬の限度額（年額4億円以内。ただし、使用人給与は含まない。）とは別枠で、新たな株式報酬を2022年8月24日開催の第80回定時株主総会終結日の翌日から2027年8月の定時株主総会終結の日までの5年間の間に在任する取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）に対して支給するものであります。本制度は、取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆さまと共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とし、当社が金銭を拠出することにより設定する信託が当社株式を取得し、当社が株式交付規程に基づき各取締役に付与するポイントの数に相当する数の当社株式が本信託を通じて各取締役にに対して交付される株式報酬制度であります。役員向け株式交付信託に係る報酬は、当事業年度における役員株式給付引当金繰入額として計上し非金銭報酬欄に記載しております。
6. 取締役（社外取締役及び監査等委員以外）の月額報酬は、役職に応じた定額とし、業績報酬は短期業績連動としており、年次賞与支給時においては連結純利益計画達成率、連結営業利益対前年増減率、連結営業利益率計画達成率、連結自己資本利益率（ROE）対前年増減率等の指標に連動し調整を図っております。上記指標を選択した理由は、営業利益が本業の収益状況を最も反映する指標と捉えるとともに、従業員の処遇との整合性等を勘案した上で選択しており、また連結純利益及び連結自己資本利益率（ROE）は当社が持続的成長を目指していくための指標であると判断し選択しております。なお、当事業年度における当該指標の期初計画はそれぞれ、連結営業利益3,500百万円、連結純利益2,300百万円であり、当事業年度における実績はそれぞれ、連結営業利益2,619百万円、連結純利益1,908百万円、連結自己資本利益率（ROE）3.7%であります。
7. 取締役の報酬については、当社が定める取締役報酬規程に基づき、指名・報酬諮問委員会が監査等委員以外の取締役報酬案を策定し、取締役会に答申しております。
8. 指名・報酬諮問委員会においては、社外取締役を議長として代表取締役その他の業務執行取締役の報酬等が、それぞれの職責・業績にふさわしい水準になっているかなどの観点から検討・評価を実施し、監査等委員以外の取締役報酬案を策定し取締役会に答申しております。
9. 取締役会は、当該報酬案を検討の上、指名・報酬諮問委員会の答申を尊重し、審議・決定しております。

## コーポレートガバナンス

### 取締役報酬実績（2025年5月期）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等	
取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）	131	69	45	16	4
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）	21	21	-	-	1
社外取締役	22	22	-	-	4

(注) 取締役の報酬額の総額には2025年8月28日開催の第83回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでおります。なお、当事業年度末日における役員の員数は、取締役（監査等委員を除く）は5名（うち社外取締役は1名）、取締役（監査等委員）は4名（うち社外取締役は3名）の合計9名であります。

## コンプライアンス

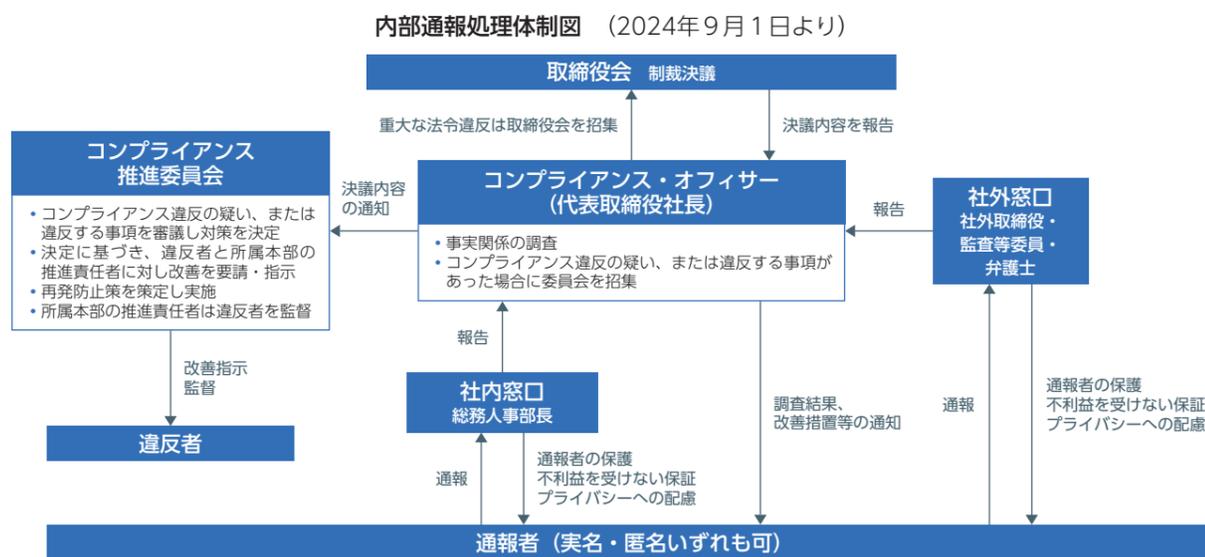
当社はコンプライアンス経営を推進し、取締役、執行役員及び社員によるコンプライアンスの実践を確保するため、「ダイト・コンプライアンス行動規準」、「コンプライアンス推進規程」を整備し、コンプライアンス・ハンドブックを作成して社内配布しています。

### コンプライアンス推進体制

代表取締役社長を委員長とするコンプライアンス推進委員会を設置し、コンプライアンス推進に関する重要事項の審議・決定並びに、違反事案の審議と改善措置、再発防止策等の審議・決定を行っています。事務局が中心となって社内の階層別研修や啓発活動、社内通報システムの運用・相談の受付、違反調査と対策の検討などを行い、重要事項について委員長に報告するとともに、各種委員会と連携して、テーマごとのコンプライアンスを推進しています。

### 内部通報システム

内部通報システムを導入し、社内窓口のほか、弁護士に社外取締役・監査等委員が担当する社外窓口も設置して、執行役員及び正社員だけでなく嘱託社員、契約社員、パート社員、派遣社員が利用できる体制を整えています。通報者には、プライバシーの保護と通報による不利益を受けないことが保証されています。重大な違反事案があった場合は、コンプライアンス推進委員長であるコンプライアンス・オフィサーを通じて取締役会に報告され、是正措置が検討されます。

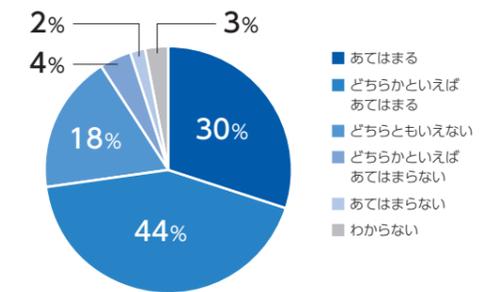


### 内部監査及びコンプライアンス意識調査

内部監査室が、監査等委員会の方針に則って年度計画並びに重点課題に基づくチェックリストを作成し、毎年度各部門に対する業務監査を実施して、コンプライアンスの進捗状況を確認しています。業務監査の結果は取締役へ報告するとともに、被監査部門に対して是正・改善の提案を行い、是正措置の進捗状況について継続的にモニタリングしています。

また、内部監査室では、安全に関わるコンプライアンス意識調査を社内実施しています。2024年3月に実施したアンケートでの「組織のコンプライアンス意識が浸透していると思いますか」の質問に対して、70%超の社員から「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」との回答がありました。

### 組織のコンプライアンス意識が浸透していると思いますか



実施期間：2024年3月4日～3月22日  
対象部門：生産、品質、研究開発、物流、安全管理  
回答者：560名（回答率80.1%）

### コンプライアンス研修

2021年以降、弁護士を講師に招き定期的にコンプライアンス研修を実施しています。2024年は「人権尊重と腐敗防止」をテーマに研修を実施しました。2025年は、eラーニングの形式にて、「情報セキュリティ」と「インサイダー取引規制」をテーマとした研修を実施しました。今後も、eラーニングでの研修を含め、年2回程度の研修を実施する方針です。

実施時期	研修内容	受講対象者	受講方法	
2022年	2月	独禁法	取締役、執行役員及び部門長 管理職及び非管理職	対面での受講 Web配信
	5～6月	個人情報保護法	取締役、執行役員及び部門長 管理職及び非管理職	対面での受講 Web配信
	9～10月	労働関係法令	取締役、執行役員及び部門長 管理職及び非管理職	対面での受講 Web配信
	11～12月	環境関連法令	取締役、執行役員及び部門長 管理職及び非管理職	対面での受講 Web配信
2023年	7～8月	民法改正	取締役、執行役員及び部門長 管理職及び非管理職	対面での受講 Web配信
	12月	コンプライアンス	取締役、執行役員及び部門長 管理職及び非管理職	対面での受講 Web配信
2024年	8～9月	人権尊重と腐敗防止	取締役、執行役員及び部門長 管理職及び非管理職	対面での受講 Web配信
2025年	3～4月	情報セキュリティ	全社員及び新入社員	eラーニング
	6月	インサイダー取引規制	全管理職及び関連部門の社員	eラーニング

## リスクマネジメント体制

当社はリスクマネジメントに関する各種会合を定期的開催し、事業上の課題を特定し取組みの推進を行っています。サステナビリティ課題を含む重要なリスクや課題は、月1回開催される取締役会や執行役員会、月2回開催される経営会議で議論、検討されるほか、3ヶ月に1回開催される内部監査室から監査等委員会への連絡会を通じて、法令遵守体制、リスク管理体制、内部統制システムの整備・運用状況のモニタリング結果を報告しています。

## コーポレートガバナンス

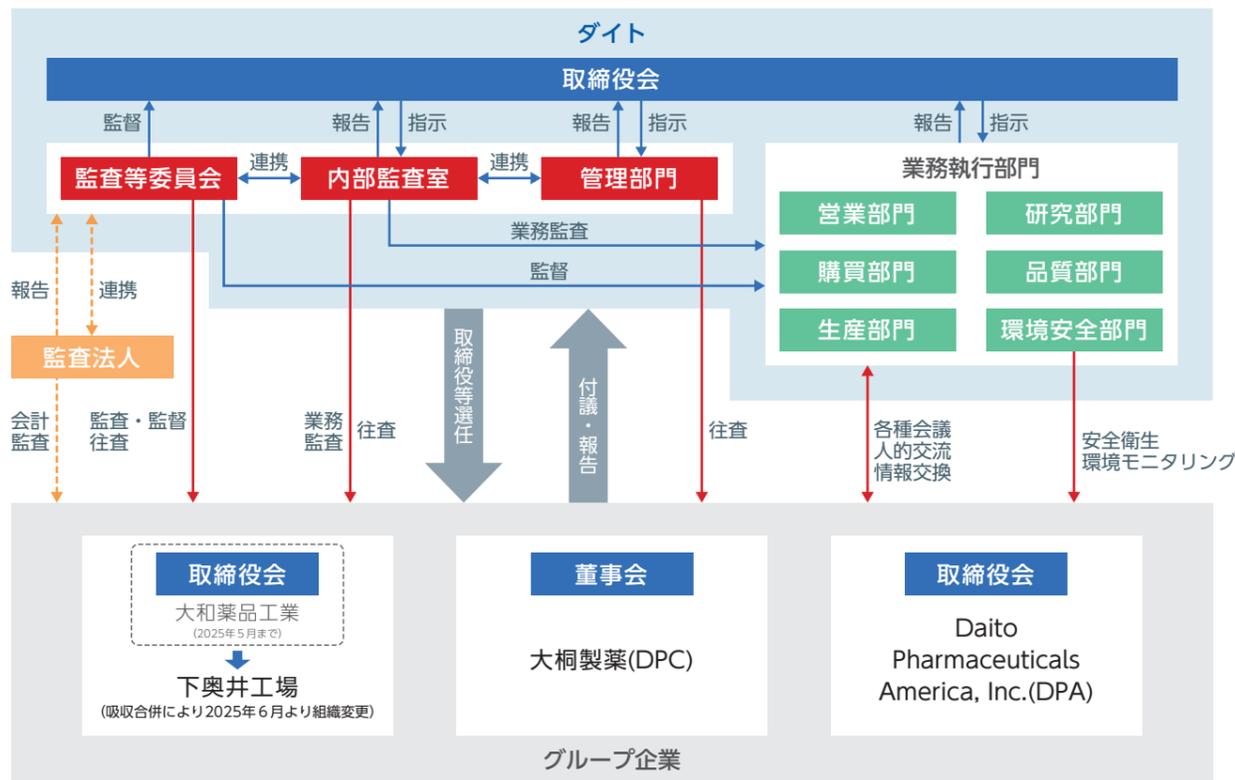
### グループガバナンスの充実

ダイトグループでは、関係会社管理規程を制定し、適切に整備された内部統制システムと推進体制により、企業グループ全体を統治・管理する仕組みを構築しています。

具体的には、子会社への取締役等の派遣、定期的な重要会議の開催、監査等委員会による監査・監督、内部監査室による業務監査の実施などにより運用を行っています。また、当社の業務執行6部門（下図参照）が、研究開発、生産、品質、安全、環境などをテーマに会議を開催しており、自由闊達なコミュニケーションが行える組織風土が醸成されています。

#### グループガバナンス推進体制

グループガバナンス推進体制図



大和薬品工業は、2025年5月までは当社の完全子会社でしたが、2025年6月1日付で吸収合併し、以降はダイトの「下奥井工場」に組織変更しております。

合併前後のガバナンスの概要は以下のとおりです。

#### 》合併前（2025年5月以前）

- 大和薬品工業に対しては、当社より取締役4名、監査役1名を選任し、取締役会へ出席しているほか、各部門との人的交流や各種の合同会議を通じて情報共有を行い、課題があれば対策を協議しています。
- また、内部監査室による年1回の往査（業務監査）や、監査法人による四半期ごとの往査（会計監査）により統制を図っています。

#### 》合併後（2025年6月以降）

- 下奥井工場に対しては、全体の責任者として常務執行役員1名を任命しており、毎月開催される当社の執行役員会及び経営情報共有会において、全般的な業務報告を受けています。
- 人的交流や連携、情報共有は従来よりも強化を図っており、各種事項の水準の向上に努めています。
- また、従来同様、内部監査室や監査法人による往査を行い、統制を図っています。

中国子会社の大桐製薬に対しては、当社より董事4名、監事1名を選任し、定期会議及び董事会を通じて経営全般に関する管理を実施しているほか、監査等委員会・内部監査室・管理部門（財務部）が年1回の往査により統制を図っています。なお、監査法人も董事長へのヒアリングを実施しています。同社へは適宜、当社技術者が出向し、製造、品質、開発の各プロセスを技術者目線で確認し、情報共有や指導を行っています。その他、日本の薬機法などの関係法令を遵守し、独立行政法人医薬品医療機器総合機構（PMDA）並びにお取引先による日本からの査察にも対応しています。

米国法人のDaito Pharmaceuticals America, Inc.に対しては、当社から取締役を選任しているほか、当該取締役が当社の執行役員会や営業会議にも出席し、タイムリーな業務報告を行っています。

#### グループガバナンスの充実

当社グループガバナンスの充実を図るにあたり、具体的には、下記のような取組みを実施しています。

##### 1. リスク評価・是正

グループ企業に対して、内部監査室が業務監査による評価を実施し、リスクがあると判断し指摘を行った事項について、改善状況等を確認しています。

##### 2. 監視体制の充実

当社とグループ企業との間で、取締役会等の重要な会議が適切に開催され、必要事項の協議等が適切に行われているか確認しています。

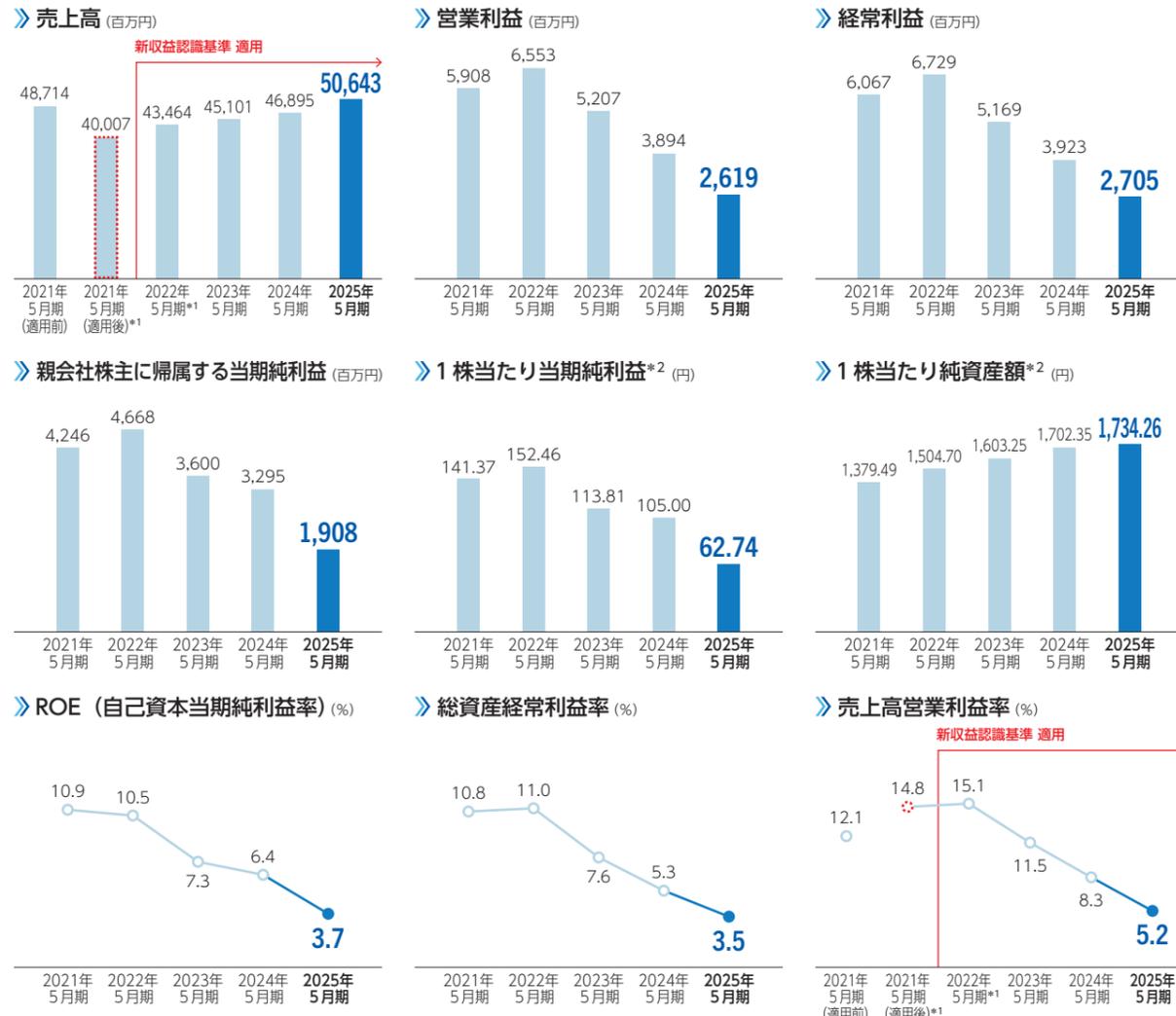
##### 3. コンプライアンス研修の充実

グループ企業内で、コンプライアンスに関わる教育訓練や研修が適切に実施されているか確認しています。

具体的な取組み	2025年5月期実績	
	大和薬品工業	大桐製薬
<b>リスク評価・是正</b>	現地での業務監査ヒアリングを2024年11月に実施。 業務監査を通じてリスクとして指摘した事項への取組み状況を確認 <ul style="list-style-type: none"> <li>労災防止・安全対策に関しては、日頃の地道な安全教育に加えてバーチャル教育も行い、全社的な安全管理意識の向上を図っていることを確認。</li> <li>作業環境改善に関しては、作業環境測定を実施し、管理区分の改善に向けた対応を適切に実施していることを確認。</li> <li>ハラスメント・メンタル対策に関しては、アンガーマネジメントセミナーを実施したことを確認。</li> </ul>	現地での業務監査ヒアリングを2025年4月に実施。 増産体制の整備（製造キャパシティの確保、試験・倉庫スペースの確保、人員補充）は順調に進んでいることを確認。 品質関連を中心とした内部管理体制に係る自己評価結果にも問題はないことを確認。 発注に係るシステム対応の改善も適切に実施されたことを確認。 安全対策は、教育訓練や検査を含めて適切に実施されており、行政からの指摘もないことを確認。
<b>監視体制の充実</b>	派遣取締役等が重要会議へ出席し協議内容を確認 取締役会が14回開催され、当社派遣の取締役4名、監査役1名の出席率が100%であることを確認。	董事会が11回開催され、当社派遣の董事4名、監事1名の出席率が96.4%であることを確認。
<b>コンプライアンス研修の充実</b>	教育訓練の実施状況を確認 研修の実施状況を確認 GMP教育訓練、消防訓練、安全教育などが適宜実施されたことを確認。 安全衛生やハラスメントに関する研修が、適宜実施されたことを確認。	GMP教育訓練、消防訓練、安全教育などが適宜実施されたことを確認。 安全衛生や情報管理に関する研修が、適宜実施されたことを確認。

なお、Daito Pharmaceuticals America, Inc.の業務は、現状では米国市場の情報収集及び市場調査を中心としているため、重要性が比較的低いと判断しており、必要に応じてガバナンス関連の確認を行っています。

# 財務データ (連結)



\*1 2022年5月期より「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号)等を適用しており、2022年5月期以降の売上高と売上高営業利益率は、当該会計基準等を適用した後の数値です。2021年5月期(適用後)のグラフには、比較のため、当該会計基準等を適用した場合の試算値を表示しています。

\*2 当社は、2023年9月1日付で普通株式1株につき1.1株の割合、2025年6月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っております。2021年5月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定して「1株当たり純資産額」、「1株当たり当期純利益」を算定しております。

# 会社概要

社名	ダイト株式会社
本社所在地	富山県富山市八日町326番地
設立年月	1942年6月
代表者	代表取締役社長兼CEO 松森浩士
従業員数	1,073名(連結)
事業内容	原薬及び製剤の製造販売・製造受託・仕入販売、健康食品等の販売
子会社	Daito Pharmaceuticals America, Inc. 大桐製薬(中国)有限責任公司 大和薬品工業株式会社*
関連会社	株式会社フェルゼンファーマ 千輝薬業(安徽)有限責任公司(中国) 安徽鼎旺医薬有限公司(中国)

発行可能株式総数	33,880,000株
発行済株式の総数	15,348,440株
株主数	3,959名

代表取締役会長	大津賀保信
代表取締役社長兼CEO	松森浩士
取締役	日詰和重
取締役	石田徹
取締役(社外)	小松紀美子
取締役監査等委員(社外)	山本一三
取締役監査等委員(社外)	西能淳
取締役監査等委員(社外)	内田稔

# 非財務データ (単体)

※★印のある項目は連結グループの値です。

項目	集計対象期間	2023年5月期	2024年5月期	2025年5月期	
<b>コーポレートガバナンス</b>					
取締役数	5月31日時点	8名	8名	9名	
うち社外取締役数(独立役員)(取締役数に占める割合)	5月31日時点	4名(50.0%)	4名(50.0%)	4名(44.4%)	
取締役報酬総額	5月31日時点	152百万円	161百万円	176百万円	
執行役員数(うち取締役兼務の数)	5月31日時点	11名(1名)	10名(1名)	9名(2名)	
<b>労働慣行</b>					
従業員数(派遣社員、パートタイマーを除く)	5月31日時点	827名	849名	847名	
派遣社員及びパートタイマーの人員数	5月31日時点	43名	40名	44名	
管理職数	5月31日時点	57名	58名	60名	
うち女性管理職数(管理職数に占める割合)	5月31日時点	8名(14.0%)	7名(12.0%)	6名(10.0%)	
障がい者雇用率	5月31日時点	1.63%	1.78%	1.90%	
年度内中途採用社員数(うち女性の数)	6月~5月 ※5月31日時点の在籍者を対象	72名(30名)	50名(19名)	23名(8名)	
新卒採用社員数(うち女性の数)	5月31日時点	30名(12名)	14名(8名)	12名(5名)	
平均勤続年数	5月31日時点	10.1年	10.3年	10.8年	
離職率(自己都合)	6月~5月	1.5%	2.8%	3.4%	
平均年齢	5月31日時点	38.1歳	38.3歳	39.0歳	
平均年間給与	5月31日時点	4,989千円	4,957千円	4,869千円	
労働者の男女の賃金の差異	全労働者	6月~5月	76.3%	79.4%	79.1%
	正規雇用労働者	6月~5月	79.6%	80.8%	81.4%
	パート・有期労働者	6月~5月	69.3%	81.5%	77.4%
月平均時間外労働時間	6月~5月	14.6時間	13.4時間	12.1時間	
有給休暇平均取得日数	6月~5月	11.3日/年	13.8日/年	14.2日/年	
育児休業制度利用者数(うち男性の数)	6月~5月	17名(5名)	19名(11名)	13名(5名)	
男性労働者の育児休業取得率	6月~5月	27.7%	55.0%	55.5%	
労働災害発生件数(不休・休業)	6月~5月	11件	11件	10件	
健康診断受診率	6月~5月	99.2%	99.0%	97.9%	
<b>環境</b>					
<b>Input</b>					
電気使用量★	4月~3月	342,540GJ	361,910GJ	394,169GJ	
燃料使用量★	4月~3月	180,520GJ	184,088GJ	196,444GJ	
上水取水量★	4月~3月	158千㎡	162千㎡	182千㎡	
地下水取水量★	4月~3月	1,361千㎡	1,363千㎡	1,392千㎡	
PRTR対象物質取扱量	4月~3月	541,025kg	554,726kg	432,979kg	
<b>Output</b>					
GHG排出量(Scope 1、2合計)★	4月~3月	27,562t-CO <sub>2</sub>	28,405t-CO <sub>2</sub>	28,910t-CO <sub>2</sub>	
GHG排出量(Scope 3 Cat.1,2,3,5,6,7)	6月~5月	128,325t-CO <sub>2</sub>	145,454t-CO <sub>2</sub>	99,978t-CO <sub>2</sub>	
有価物量	4月~3月	252t	118t	662t	
廃棄物排出量	4月~3月	5,066t	4,794t	4,210t	
PRTR対象物質(大気排出量)	4月~3月	340kg	280kg	121kg	
PRTR対象物質(事業所外排出・移動量(大気排出量除く))	4月~3月	471,792kg	520,789kg	409,409kg	

### 編集後記

2025年統合報告書をご覧いただきありがとうございました。  
 統合報告書は2年目となりますので、さらに読みやすく、わかりやすい内容を心掛けました。ダイトが富山発祥の企業ということで、表紙下には立山連峰のシルエットを、裏表紙には富山のシンボルであるライチョウをデザインした他、目次や本文においても富山の代表的な風景を随所に掲載してさりげなく県のPRをしています。

昨年発表したシン・ダイト中期経営計画「DTP2027」の進展状況の特集で紹介しています。特に既存ビジネスの効率化については、6月に発表したジェネリック医薬品の「新・コンソーシアム構想」のメディアの関心も高く、業界内でも注目される取り組みになりました。ダイトはジェネリック医薬品業界再編の旗振り役としてのポジションを確立すると同時に、クスリ富山の製薬会社で唯一のプライム上場企業として、社会的責任を果たし、財務面、非財務面の情報開示の充実を皆さまにご理解いただけるよう引き続き努めてまいります。

統合報告書 事務局

# DAITO

ダイト株式会社

～医薬品原薬から製剤まで～



ダイト株式会社

〒939-8567 富山県富山市八日町326番地  
TEL 076-421-5665 FAX 076-421-6006

URL  
<https://www.daitonet.co.jp/>



発行年月：2025.11

UD  
FONT